



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2021-28

24 juillet 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-28 du 24 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° 2021-28

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-28 du 24 juillet 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Ameublement (négoce) : accord du 20 mai 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée.....	5
Assistance (sociétés) : accord du 28 juin 2021 relatif à la formation professionnelle	16
Assurances (agences générales) : accord du 26 mai 2021 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	34
Assurances (agences générales) : accord du 26 mai 2021 relatif à l'intéressement collectif des salariés.....	56
Assurances (agences générales) : avenant n° 5 du 26 mai 2021 à l'accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	66
Bâtiment et travaux publics (ouvriers) : avenant n° 63 du 9 juin 2021 à l'accord du 31 juillet 1968 relatif au régime national de prévoyance des ouvriers.....	69
Communication écrite directe (entreprises de logistique) : accord paritaire du 29 juin 2021 relatif à la création d'un fonds de développement	71
Communication écrite directe (entreprises de logistique) : accord du 29 juin 2021 relatif aux salaires au 1 ^{er} août 2021	73
Couture parisienne : accord du 23 juin 2021 relatif à l'agenda social	75
Hôtels, cafés, restaurants : avenant n° 2 du 10 mai 2021 à l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 relatif à la prévoyance	77
Laitière (industrie) : accord du 11 mai 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles....	79
Métallurgie (Bas-Rhin) : avenant du 21 juin 2021 à l'accord du 22 juin 1993 relatif aux salaires (RAEG, RMH) et primes de congés pour l'année 2021 (Bas-Rhin)	89
Métallurgie (Meurthe-et-Moselle) : accord du 18 juin 2021 relatif aux salaires (Meurthe-et-Moselle)	92
Personnes inadaptées et handicapées (établissements) : avenant n° 361 du 9 juin 2021 relatif aux mesures salariales pour l'année 2021	96
Pharmacie d'officine : accord du 6 avril 2021 relatif au règlement du fonds « haut degré de solidarité ».....	99

Travail temporaire (salariés permanents, personnel intérimaire) : accord du 11 juin 2021 à l'accord du 8 novembre 1984 et à l'accord du 24 novembre 2000 relatif au financement du paritarisme et du dialogue social	120
---	-----

Accord du 20 mai 2021
relatif à l'activité partielle de longue durée

NOR : ASET2150756M

IDCC : 1880

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

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le secteur du négoce de l'ameublement a été fortement impacté par les diverses périodes de confinement dues à la crise sanitaire, notamment par 85 jours de fermeture des établissements en 2020, nonobstant en 2021 le couvre-feu, les nouvelles fermetures des établissements situés dans les centres commerciaux ou des commerces dits « non-essentiels », la crainte de nouveaux confinements.

Les éléments chiffrés déjà collectés font entrevoir pour l'ensemble du secteur une baisse de chiffre d'affaires située par l'IPEA, organisme qui suit cette activité, supérieur à 10 % pour certains circuits de distribution pour l'année 2020.

Les efforts des entreprises et de leurs salariés pour amoindrir la chute du chiffre d'affaires ne doivent pas masquer :

- un chiffre regagné pendant les périodes d'ouverture au prix d'une communication forte et d'une érosion des marges. Marges qu'il sera difficile de regagner ;
- compte tenu des délais de livraison, la facturation ne révèle que partiellement la chute de prises de commandes qui se ressentira encore en 2021 au niveau du chiffre d'affaires facturé ;
- les entreprises, même celles qui y étaient préparées, n'ont pu rattraper que très partiellement l'érosion de leurs ventes par la vente à distance ; elles ont également souffert de délais d'approvisionnement rallongés, entraînant des décalages de recettes et des pressions sur leur trésorerie.

Début 2021, elles ont à nouveau subi les nouvelles fermetures dans les centres commerciaux, les départements à fort taux de risque de contamination, puis les 46 jours de fermeture totale sur avril-mai 2021.

Les mesures d'accompagnement aux entreprises, mises en place telles que fonds de solidarité, PGE, allocation-chômage partiel, dispositifs loyers... ne leur permettent pas de couvrir l'ensemble de leurs pertes.

Dans un contexte ainsi dégradé les entreprises vont devoir faire face à de nouveaux défis :

- crainte de nouvelles périodes de fermetures, restriction d'accès des consommateurs ;
- nécessité de regagner des consommateurs orientés pendant de longs mois vers sites d'achats en ligne ou vers les rayons des grandes surfaces de bricolage ;
- nouveaux arbitrages des consommateurs au profit d'activités prohibées pendant les confinements (sorties, voyages...) ;
- reprise d'activité ralentie par les délais d'approvisionnement : plusieurs semaines, voire plusieurs mois pour certains articles (canapés, meubles de cuisine...) ;
- hausse importante des matières premières et des produits finis (jusqu'à + 10 % sur 12 mois lissés).

Ces contraintes vont peser sur les entreprises pendant de longs mois.

Pour ces raisons et en vue de permettre aux entreprises les plus impactées de maintenir les emplois en évitant d'avoir recours aux licenciements de type économique, et de permettre de préserver la pérennité des entreprises concernées par le présent accord, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de mettre en œuvre tous les moyens permettant d'affronter la crise économique en limitant les conséquences sociales de cette crise.

Ainsi, ils ont souhaité mobiliser le dispositif d'activité partielle de longue durée tel qu'issu de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 et du décret du 28 juillet 2020.

L'entreprise qui demande le recours à cet accord doit dans sa décision unilatérale, justifier précisément auprès de l'administration les menaces qui affectent l'entreprise et portent atteinte à son activité, voire à sa pérennité en cas d'absence d'accord.

Le présent accord ne constitue qu'un cadre supplétif qui ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, étant rappelé que les partenaires sociaux entendent privilégier ces niveaux de négociation.

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement, confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Les entreprises peuvent avoir accès au dispositif APLD pour toute l'entreprise, un établissement ou un service. Le document unilatéral prévu à l'article 6 ci-après en définit le périmètre d'application.

Titre II Modalités d'application

Article 2 | Principes

Conformément aux dispositions légales, l'application du présent accord est subordonnée à son extension dans les conditions de l'article L. 2261-15 du code du travail et à l'élaboration

par l'employeur d'un document pris après consultation du CSE, s'il existe, dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 6 ci-après.

Article 3 | *Salariés concernés*

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait, quelle que soit l'organisation du temps de travail.

L'employeur ne peut pas, sur une même période et pour un même salarié, bénéficier du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi et du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Article 4 | *Réduction de l'horaire de travail*

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

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

Article 5 | *Indemnisation des salariés concernés*

Conformément aux dispositions réglementaires, le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 75 % de sa rémunération brute avec comme base de calcul celle servant d'assiette à l'indemnité de congés payés.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise le permettent, l'employeur examinera la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

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

Article 6 | *Document unilatéral nécessaire à l'application de l'APLD*

Pour bénéficier des dispositions du présent accord, l'employeur établit un document soumis à homologation de l'administration (adresse : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>) conformément aux dispositions de l'article 53,V de la loi du 17 juin 2020. Ce document contiendra les points suivants :

- un diagnostic de la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et les perspectives d'activité ;
- les activités et salariés concernés, entreprise, établissement, service, catégorie de personnel ;
- la période de mise en œuvre de l'APLD ;
- l'ampleur de la réduction d'horaires dans les limites définies à l'article 4 du présent accord ;

- les engagements en termes de formation professionnelle et de maintien dans l’emploi ;
- les modalités d’information du CSE (nombre de salariés concernés, catégories professionnelles, montant des allocations versées) ; en l’absence de CSE, l’employeur communiquera ces éléments aux salariés de l’entreprise par tous moyens ;
- les efforts consentis sur leur rémunération par les dirigeants salariés conformément à l’article 5 du présent accord.

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

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

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

La décision d’homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d’affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 7 | Procédure à l’égard des salariés

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

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

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

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

Les entreprises veilleront également à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l’activité réduite.

De même, les entreprises veilleront à éviter un éventuel report de charge de ces derniers sur des salariés qui ne seraient pas soumis, dans le même temps, à l’activité réduite.

Article 8 | Maintien dans l’emploi

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

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

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

Article 9 | Engagement en matière de formation

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

À ce titre, les parties signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

La branche continue d'autre part à œuvrer en matière de formation professionnelle, notamment par les études menées sur l'alternance, la promotion des métiers, en partenariat avec l'Opcommerce, de sorte à permettre aux entreprises de former leurs salariés dans les meilleures conditions possibles.

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

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

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

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

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

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

Conformément aux dispositions légales, en contrepartie des subventions publiques versées dans le cadre d'une convention FNE-Formation, les entreprises s'engagent, en plus des obligations définies dans l'article 8, de maintenir l'emploi des salariés en FNE-Formation pendant toute la durée de l'application de la convention.

Article 10 | Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et le suivi des engagements fixés par le document homologué.

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

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

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

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

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

Article 11 | Commission de suivi

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

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

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

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

Article 12 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord, il est particulièrement adapté aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 13 | Date d'effet. Durée

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

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

Article 14 | Publicité et formalités de dépôt

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

Fait à Paris, le 20 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

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

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

Préambule

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

À préciser

.....

.....

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

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

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

Article 1^{er} | Objet

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

Article 2 | Salariés concernés

Option 1

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

Option 2

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

.....

.....

.....

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

.....

Article 3 | Période d'activité partielle

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

Article 4 | Modalités de l'activité partielle

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

Exemple :

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

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

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

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

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

6.1. Préservation des emplois

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

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

6.2. Formation

Rappel des dispositions de l'accord de branche.

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

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

À ce titre, les parties signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

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

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

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

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

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

Éventuellement, autres dispositions :

.....

.....

Article 7 | Indemnisation des salariés

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

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

Éventuellement :

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

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

Article 8 | Demande d'homologation

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

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

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

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

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

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

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

Article 9 | Informations des salariés et du CSE

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

(En présence d'un CSE)

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

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

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

Article 10 | Date d'effet

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

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

Fait à

Le

La direction.

Accord du 28 juin 2021
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2150720M

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 CFE-CGC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément modifié le dispositif de la formation professionnelle.

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle des acteurs de la formation professionnelle, notamment le rôle de la commission nationale paritaire pour l'emploi et la formation, de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle ainsi que de l'opérateur des compétences Atlas.

Les mutations et évolutions technologiques et notamment la digitalisation des activités d'assistance conduisent les partenaires sociaux de la branche à redéfinir les axes prioritaires de la formation professionnelle.

Ainsi, les partenaires sociaux réaffirment le rôle déterminant à la branche en matière de formation professionnelle afin :

- de favoriser l'accès à l'emploi et le développement de l'alternance ;
- d'adapter les compétences des salariés ;
- de maintenir leur capacité à occuper un emploi ;
- de sécuriser les parcours professionnels ;
- de développer l'actualisation des compétences compte tenu des rapides évolutions technologiques.

Pour ce faire, les parties reconnaissent la nécessité de mobiliser l'ensemble des moyens et dispositifs pédagogiques mis à disposition des entreprises et des salariés.

Enfin, les partenaires sociaux se sont attachés à ce qu'aucune des dispositions du présent accord ne soit susceptible d'induire des discriminations de quelque manière que ce soit.

Titre 1^{er} Les acteurs de la branche assistance en matière de formation professionnelle

Article 1^{er} | CNPEF

Les parties rappellent les dispositions de l'avenant n° 44 du 4 novembre 2019 relatif au dialogue social.

Article 1.1 | Missions

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation instituée a pour mission d'étudier et de proposer les moyens propres à assurer le développement et la sécurité de l'emploi, et à promouvoir la formation et la qualification professionnelle, et notamment d'éviter que l'évolution technologique technique ou économique ait des conséquences dommageables pour les salariés. À cet effet, elle est habilitée à rendre tous avis relevant du champ de ses attributions.

Enfin, tous les 3 ans, la CNPEF examine l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte des travaux de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle.

L'ensemble des recommandations de la CNPEF est transmis à l'OPCO Atlas.

Article 1.2 | Fonctionnement de la commission

En dehors des consultations obligatoires (détermination des niveaux de prises en charge, etc.), la commission se réunit quatre fois par année civile minimum. Des réunions supplémentaires peuvent être demandées par une ou plusieurs organisations signataires de la présente convention et en cas de licenciements pour motif économique d'une importance particulière. En tout état de cause, la commission est informée de tout licenciement économique.

Les ordres du jour des CNPEF sont établis par la délégation patronale en tenant compte, si de besoin, des demandes des organisations syndicales.

Les décisions de la commission sont prises sous forme d'un strict paritarisme : la délégation patronale disposant d'un nombre de voix équivalent à celui de l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés.

Les membres empêchés peuvent être représentés par pouvoir écrit, aucun représentant présent ne pouvant se voir confier plus d'un pouvoir.

Ce(s) pouvoir(s) étant obligatoirement annexé(s) au procès-verbal ou relevé de décisions en cas de vote.

Article 1.3 | Rôle de la CNPEF dans la détermination des publics prioritaires

La CNPEF a pour mission, conformément à la convention collective nationale des sociétés d'assistance, d'étudier et de proposer les moyens d'assurer le développement professionnel, la sécurité de l'emploi, la promotion de la formation et de la qualification professionnelle.

Elle effectue un travail de veille, de diagnostic et d'analyse au regard des évolutions technologiques et économiques afin d'assurer un rôle d'alerte pour les salariés et les entreprises.

Elle définit chaque année, en tant que de besoin, les publics prioritaires aux dispositifs d'accès à la formation donnant lieu à des prises en charge par l'OPCO Atlas au titre des fonds mutualisés.

Sur la base des rapports annuels existant au sein du SNSA (rapport de branche, rapport emploi/formation), elle élabore des recommandations sur l'égalité professionnelle dans l'accès à la formation professionnelle.

Elle s'appuie sur les travaux réalisés par l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle.

La CNPEF établit un rapport spécifique retraçant pour l'année écoulée les actions de formation dont ont bénéficié les salariés en situation de handicap.

Des recommandations peuvent être formulées en direction des entreprises.

Une réunion de la CNPEF a lieu au plus tard en juillet de chaque année afin de définir les actions prioritaires dont les entreprises tiennent compte dans l'élaboration du plan de développement des compétences dans la mesure du possible.

Enfin, la CNPEF détermine annuellement les travaux à venir de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle.

À ce titre, une première réunion de la CNPEF a lieu en juin de chaque année afin d'examiner les préconisations de travaux faites par l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle.

Une seconde réunion se tient en septembre de la même année afin de fixer les travaux de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle et en vue de les transmettre à l'OPCO Atlas en octobre de chaque année.

Article 1.4 | Attributions de la commission en matière d'emploi

La commission a notamment pour missions :

- de permettre l'information réciproque des organisations qui la composent sur la situation de l'emploi dans la profession ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible. À cet effet, un rapport annuel est établi par le SNSA.

Dans le cadre de l'examen du rapport annuel, deux réunions de la CNPEF y sont consacrées.

Article 1.5 | Attributions de la commission en matière de formation professionnelle

La commission a notamment pour missions :

- de participer à l'étude et au suivi des moyens de formation en vue de leur adaptation régulière à l'évolution des besoins ;
- de recevoir chaque année un bilan de la formation en alternance menée dans la profession et de ses suites ou concrétisations en matière d'emploi par le SNSA ;
- de formuler des avis sur les priorités à assigner aux politiques ou actions de formation dans la profession et détermine les règles de prise en charge de l'alternance suivant les recommandations de l'OPCO ;
- de prendre la décision des études à mener par l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle ;
- de mettre en œuvre une politique de certification et de participer à toutes les démarches partenariales avec les autres branches du secteur.

Article 2 | L'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle

L'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle, instance paritaire, a été créé en 2006 et est devenu une association loi de 1901 le 14 juin 2013.

Il a pour mission de fournir une information sur les évolutions des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle et d'étudier les facteurs susceptibles de les faire évoluer.

L'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle est étroitement associé aux travaux de la CNPEF.

À ce titre, il propose des études et travaux à la CNPEF. Il réalise ou fait réaliser des études relatives à l'emploi et/ou à la formation professionnelle permettant d'éclairer les travaux de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'assistance (CNPEF), à la demande de cette dernière.

Pour ce faire, l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle réalise notamment des études prospectives et met en œuvre des outils permettant de suivre et d'anticiper les conséquences sur l'emploi, la formation professionnelle et les évolutions économiques et sociales du secteur d'activité.

L'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle réalise un rapport annuel d'activité. Ce rapport annuel est présenté et remis en CNPEF.

Par ailleurs, avant toute communication externe, les résultats des études de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle sont présentés à la CNPEF.

Conformément à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité, à la mixité, à la diversité dans la branche assistance, l'observatoire des métiers de l'assistance est devenu aussi celui de l'égalité professionnelle, constituant ainsi un outil pour mener les études nécessaires au constat et à l'approfondissement des bonnes pratiques dans la branche.

Afin d'identifier les évolutions des compétences rattachées à ces métiers et emplois, il a pour mission de procéder à la mise à jour régulière du référentiel de compétences et de la cartographie des métiers.

Ce rapport est transmis par le secrétariat de l'observatoire aux DRH et aux responsables formation.

Par ailleurs, l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle alimente les travaux de l'OPCO Atlas par sa mise en contribution pour la réalisation d'études communes à plusieurs branches professionnelles.

Tout en soulignant l'intérêt de s'inscrire dans la dynamique collective insufflée par la création de l'OPCO Atlas, les signataires s'accordent sur l'importance de conserver les moyens humains et matériels nécessaires pour continuer de disposer des rapports et études, quantitatives et qualitatives, produits par l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle.

Ainsi, les signataires demandent que les dépenses relatives aux frais de fonctionnement de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle, ainsi qu'aux études spécifiques à la branche des sociétés d'assistance continuent d'être financées dans le cadre des moyens obtenus au titre de la convention d'objectifs et de moyens de l'OPCO Atlas.

Article 3 | Opérateur de compétences (OPCO) Atlas

L'opérateur de compétences Atlas a été agréé par arrêté ministériel du 29 mars 2019.

Il réunit les métiers de l'assurance, de l'assistance, du conseil, du numérique, de l'ingénierie, de l'événement, de la finance et de l'expertise, soit 15 branches professionnelles.

L'opérateur de compétences exerce notamment les missions suivantes :

- apporter un appui technique à la branche pour :
 - établir une GPEC de branche ;
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation en fonction des certifications professionnelles visées ;
 - élaborer les certifications professionnelles de branche ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- promouvoir les modalités de formation à distance et en situation de travail.

Pour cela, une section paritaire professionnelle (SPP) est créée au sein de l'OPCO Atlas avec pour objet de porter auprès de l'opérateur de compétences les priorités définies par la CNPEF.

Cette SPP, dans le respect des accords de branche et des décisions des CNPEF relevant de son périmètre :

- examine et analyse les orientations en matière de prospective métiers et de certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CNPEF ;
- identifie les actions et les moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des commissions paritaires transversales (CPT) par l'intermédiaire d'un outil commun de liaison ;
- suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'opérateur de compétences dans le cadre de son service de proximité ;
- assure l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec les CNPEF ;
- assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles qui en font partie ;
- supervise l'affectation des fonds confiés à l'opérateur de compétences par France compétences (enveloppes alternance et TPME).

Par ailleurs, l'OPCO prend en charge :

- les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés mentionnés à l'article L. 6313 du code du travail ;
- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation de tuteur et de maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) ;
- en application de l'article L. 6332-1-3 du code du travail, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles pendant une durée maximale de 2 ans.

Enfin, l'OPCO émet des recommandations dans les domaines suivants :

- sur les niveaux et règles de prises en charge du financement de l'alternance ;
- sur l'accès de tout salarié à l'apprentissage.

Titre II Les axes prioritaires de la formation professionnelle

Article 4 | Axes prioritaires pour la branche assistance

Conformément à la note d'orientations stratégiques en matière de formation professionnelle, les parties réaffirment les axes prioritaires suivants :

- les besoins spécifiques de la branche pour développer l'alternance ;
- les besoins de la branche en matière de promotion des métiers ;
- les besoins spécifiques de la branche en matière de politique de certifications ;
- les besoins spécifiques de la branche en matière de prospective des métiers ;
- les besoins spécifiques de la branche en matière de publics spécifiques ;
- les besoins en matière de mobilité professionnelle ;
- les besoins en matière de coordination et d'information avec les services de l'OPCO Atlas ;

Les parties reconnaissent que ces axes prioritaires peuvent évoluer ainsi que les besoins spécifiques y afférents.

Article 5 | Publics spécifiques et leur accès à la formation

Les parties entendent par publics spécifiques les publics suivants :

- l'insertion et la formation professionnelle des salariés en situation de handicap ;
- les seniors ;
- les salariés de retour d'une absence de longue durée (maladie, congé parental, congé maternité) ;
- les salariés exerçant des emplois dont le métier est en décroissance ou risquant une transformation importante ;
- les salariés devant évoluer ou s'adapter à de nouvelles technologies ;
- les porteurs de mandats syndicaux et/ou électifs.

Dans ce but, la branche peut solliciter la réalisation d'études auprès de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle pour permettre d'identifier les actions à mener afin de résorber les éventuelles inégalités d'accès à la formation et les intégrer à la note politique de formation annuelle.

Titre III Accès à la formation tout au long de la vie professionnelle

Article 6 | Définitions de l'action de formation

Article 6.1 | Actions de formations obligatoires

La formation obligatoire se définit, au sens des dispositions légales, comme « toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires ».

Article 6.2 | Actions de formations au sens des entreprises

Au-delà des formations légales obligatoires, les entreprises définissent les actions collectives et stratégiques de formation imposées par les entreprises et essentielles d'une part au maintien de l'employabilité des salariés et d'autre part aux programmes internes de formation des entre-

prises (formations informatiques, management, etc.) dans le cadre du plan de développement des compétences.

Article 6.3 | Actions de formations au sens des salariés

Ces formations consistent à acquérir des compétences qui permettent au salarié d'obtenir une évolution professionnelle au sein ou en dehors de l'entreprise.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel préalablement déterminé. Elle vise le développement des compétences, en lien ou non avec le poste de travail.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par alternance ;
- le dispositif CléA, CléA manager et CléA numérique.

Article 7 | Le plan de développement des compétences

Article 7.1 | Les principes généraux

L'employeur a l'obligation de former les salariés afin de garantir l'adaptation au poste de travail.

Il doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

L'acquisition de nouvelles compétences doit également favoriser l'évolution professionnelle des salariés.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir tout ou partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Compte tenu de la diversité des situations rencontrées dans les entreprises du secteur, il appartient à chacune d'elles, en respectant les préconisations de la CNPEF, de définir les orientations du plan de développement des compétences et les actions s'y rattachant, en fonction de sa stratégie et de ses spécificités.

Les actions définies dans le plan de développement des compétences sont établies en cohérence avec les politiques de gestion prévisionnelle des entreprises ou de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Elles prennent en compte les conclusions tirées de l'analyse des entretiens d'appréciation et professionnels.

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires.

En application de l'article L. 6321-2 du code du travail, une formation obligatoire se définit comme toute action qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Toute action de formation entrant dans ce cadre constitue un temps de travail effectif.

Afin de faciliter l'accès des salariés aux différents dispositifs existants, des modalités particulières d'articulation, entre le plan de développement des compétences, le compte personnel de formation (CPF) ou le dispositif « Pro-A » peuvent être fixées par accord d'entreprise ou de groupe ou avec l'accord formalisé du salarié. De même, des modalités d'abondement du CPF peuvent être prévues par accord collectif ou individuel dans le cadre de la coconstruction de projets de développement des compétences.

Les entreprises portent une attention particulière à la sécurisation des parcours professionnels et à l'évolution professionnelle des publics spécifiques (seniors, travailleurs handicapés, temps partiel...). Elles veillent à favoriser leur accès aux différentes actions de formation destinées au maintien et au développement des compétences, dans le format le plus adapté à leurs attentes et à leurs besoins.

Article 7.2 | Les temps de formation

Par principe, le temps passé en formation se déroule pendant les horaires ouverts de travail et donne lieu au maintien de la rémunération.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à adapter en concertation avec les salariés la planification afin de maintenir l'équilibre vie professionnelle/vie privée.

Concernant les salariés planifiés sur des horaires extrêmes, des nuits ou des week-ends et devant effectuer une formation en journée, la perte des majorations du fait de la formation donnera lieu à de nouvelles planifications sur les mêmes horaires décalés dans les 2 mois suivant la formation.

Cependant, les actions de formation non obligatoires, inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise 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 jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

L'accord du salarié à suivre une action de formation, en tout ou partie, en dehors du temps de travail est formalisé par écrit.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ou la dénonciation de l'accord, dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 7.3 | Financement du plan du développement des compétences

Le montant total annuel de l'investissement formation des entreprises est fixé globalement, par entreprise, à 2,2 % minimum de la masse salariale. Ce taux intègre la contribution unique dont le pourcentage est défini conformément aux dispositions légales. Hors contribution unique, le pourcentage de la masse salariale destiné à la formation intègre le coût pédagogique, les coûts salariaux et les frais annexes.

Article 8 | Le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par le salarié, afin de suivre, à son initiative, une formation certifiante ou toute action éligible, inscrite à l'article L. 6323-6 du code du travail.

Le CPF est alimenté et mis en œuvre dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les droits inscrits sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible à ce dispositif.

Le choix de la formation parmi les formations éligibles, de l'organisme de formation et le déclenchement du financement se font via l'application mon compte formation.

Le salarié souhaitant mobiliser son CPF, peut recourir, gratuitement, aux services des conseillers en évolution professionnelle. À ce titre, l'entreprise lui communique la liste des organismes agréés à cette mission.

Il peut formaliser une demande de financement complémentaire selon les conditions applicables dans son entreprise, dans le cas où le montant disponible sur son CPF n'est pas suffisant pour financer l'action de formation certifiante.

Un accord d'entreprise ou de groupe peut définir les actions de formation éligibles au CPF pour lesquelles l'employeur s'engage à financer, dans des conditions définies par cet accord, des abondements lorsque le coût de la formation éligible au CPF est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte du salarié et notamment pour les publics spécifiques visé à l'article 5 du présent accord.

Les actions suivies sur le temps de travail, après accord de l'entreprise, font l'objet d'un maintien de salaire.

Les parties signataires encouragent la coconstruction de parcours professionnels permettant le maintien ou l'évolution dans l'emploi par un abondement du CPF. Ce sujet peut être évoqué notamment, dans le cadre de l'entretien professionnel.

Article 9 | *Le CPF de transition professionnelle*

Tout salarié, sous réserve du respect des conditions légales et réglementaires, peut entreprendre un projet de transition professionnelle, en vue de changer de métier ou de profession.

Sont éligibles à ce dispositif, les actions de formation certifiantes sanctionnées par :

- une certification enregistrée au RNCP ;
- l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- une certification enregistrée au répertoire spécifique.

Le salarié mobilise les droits inscrits à son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement de l'action de formation certifiante. Il bénéficie d'un congé spécial lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Les salariés dont la rémunération mensuelle est supérieure à deux fois le Smic mensuel ont un maintien de rémunération à 100 % quelle que soit la durée du congé de transition professionnelle.

Dans le cadre de son projet de transition professionnelle le salarié peut bénéficier conformément à l'article 12 du présent accord de l'accompagnement d'un conseiller en évolution professionnelle afin de préparer son projet, élaborer son plan de financement et le mettre en œuvre.

Article 10 | *Le bilan de compétences*

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des salariés 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.

Article 11 | La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 11.1 | Principes généraux

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet, à toute personne engagée dans la vie active et justifiant au moins d'un an d'expérience dans la certification visée, d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle et/ou extraprofessionnelle. La certification, qui peut être un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les parties signataires confirment leur volonté de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur. Les actions sont éligibles au compte personnel de formation.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés sur la VAE afin d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite.

Article 11.2 | Mise en œuvre

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet.

La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder 50 heures par session d'évaluation.

Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence, qui peut être reportée par l'employeur pour des raisons de service.

Article 11.3 | Promotion de la VAE

Les entreprises contribuent à développer la VAE :

- lorsque le sujet est abordé dans le cadre de l'entretien professionnel ;
- par la formation des collaborateurs de la direction des ressources humaines et des managers, dont la mission est notamment d'informer les salariés de l'entreprise sur les questions liées à la formation et à la gestion des compétences.

Les parties signataires soulignent l'importance de promouvoir ce dispositif et d'en faciliter l'accès.

Article 12 | Le conseil en évolution professionnelle

Tous les salariés peuvent bénéficier sur l'ensemble du territoire d'un conseil en évolution professionnelle (CEP).

Dans le cadre de l'entretien professionnel, une information sur le CEP est fournie au salarié.

L'opérateur du CEP 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.

Le CEP a pour objectif de faciliter 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 également les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

Ce service est assuré gratuitement par des opérateurs nationaux et régionaux, dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie organisé par l'État et les régions.

Les salariés qui en font la demande peuvent effectuer l'accompagnement CEP sur le temps de travail.

Article 13 | Les entretiens professionnels

Article 13.1 | Organisation

L'entretien professionnel a principalement pour objet l'examen des perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Afin d'accompagner au mieux le salarié dans sa démarche de développement des compétences, l'entretien professionnel se tient de telle sorte que, pour chaque période de 6 années civiles à compter de son embauche, le salarié puisse bénéficier de trois entretiens professionnels.

Il est convenu qu'il ne pourra pas être réalisé deux entretiens professionnels au cours de la même année.

Le salarié bénéficie d'un entretien professionnel de droit, à sa demande, dès lors que son dernier entretien date de plus de 2 ans.

Un accord d'entreprise ou de groupe peut définir une périodicité des entretiens professionnels différente.

Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien professionnel sont définies par les entreprises, compte tenu de leurs caractéristiques et organisation propres.

L'entreprise organise les entretiens et communique au salarié, 7 jours avant, les informations et documents nécessaires.

Le contenu et les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel sont communiqués par écrit à l'ensemble des salariés, après information du CSE.

L'entretien professionnel et l'entretien périodique d'évaluation se tiennent à des dates différentes.

Les entreprises sont invitées à informer et former les personnels chargés de mener les entretiens professionnels.

L'entretien professionnel est réalisé par toute personne qualifiée, le manager ou un membre de la direction des ressources humaines formés à cet exercice.

Article 13.2 | Contenu

L'entretien professionnel permet d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien doit ainsi porter sur :

- l'évolution prévisible du métier exercé par le salarié ;
- les souhaits émis par le salarié quant à son évolution professionnelle ;
- les compétences développées depuis le dernier entretien et celles à développer dans les années à venir ;
- la seconde partie de carrière du salarié lorsque celui-ci a plus de 20 ans d'activité professionnelle.

Il comporte 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.

Les besoins du salarié, identifiés grâce à l’entretien professionnel, font l’objet, par l’entreprise, de propositions d’orientation ou d’accompagnement, selon le projet professionnel du salarié, en lien avec la politique de GPEC au sein de l’entreprise. Ces propositions peuvent s’inscrire dans le cadre du plan de développement des compétences, du compte personnel de formation ou de la promotion par l’alternance.

L’entretien professionnel ne porte pas sur l’évaluation du travail du salarié : il est distinct de l’entretien d’évaluation annuel, portant sur l’appréciation de la contribution du salarié à la réalisation des objectifs de l’entreprise.

Article 13.3 | Mise en œuvre

À l’occasion de son embauche, le salarié est informé qu’il bénéficie d’un entretien professionnel avec son employeur, selon la périodicité décrite à l’article 13.1 ci-dessus.

En outre, l’entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l’issue :

- d’un congé de maternité ;
- d’un congé parental d’éducation ;
- d’un congé de proche aidant ;
- d’un congé de solidarité familiale ;
- d’un congé d’adoption ;
- d’un congé sabbatique ;
- d’une période d’activité à temps partiel ;
- d’un arrêt longue maladie ;
- d’un mandat syndical.

L’entretien peut avoir lieu, à l’initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste ou lors de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), ou lors de l’obtention d’un titre ou d’un diplôme inscrit au registre national des certifications professionnelles (RNCP – CQPCA).

Le salarié est informé au préalable du contenu et des modalités de mise en œuvre de l’entretien professionnel.

Il dispose d’une copie par courriel du document rédigé de façon précise et personnalisée à la suite de l’entretien dans le délai d’un mois à l’issue de l’entretien.

Enfin, il peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou par un responsable du service des ressources humaines, en cas de désaccord avec les conclusions de l’entretien professionnel.

Article 13.4 | État des lieux récapitulatif

Au terme de chaque période de 6 années civiles, l’entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s’apprécie par référence à l’ancienneté du salarié dans l’entreprise.

Cet état des lieux, établi selon les mêmes modalités que celles définies ci-dessus, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des trois entretiens professionnels selon la périodicité qui leur est applicable et d’apprécier s’il a :

- suivi au moins une action de formation ;

- acquis des éléments de certification par la formation ou par une action de validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale et/ou professionnelle (hors augmentations générales).

Les entreprises de 50 salariés et plus, doivent justifier que chaque salarié a bénéficié au cours des 6 années, des trois entretiens professionnels selon la périodicité qui leur est applicable et d'au moins une formation, entendue comme une action de formation qui ne conditionne pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires.

Lorsque tel n'est pas le cas, le salarié bénéficie d'un abondement de son compte personnel de formation dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 14 | Formation ouverte et/ou à distance (FOAD)

Une « formation ouverte et/ou à distance », est un dispositif souple de formation organisé en fonction de besoins individuels ou collectifs. Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur.

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

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation

Article 15 | Action de formation en situation de travail (AFEST)

Une action de formation peut être réalisée en situation de travail.

Pour être mise en œuvre, elle doit comprendre :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Les phases réflexives sont distinctes des mises en situation de travail et sont destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages.

Article 16 | Le dispositif « Pro-A » : reconversion ou promotion par l'alternance

Article 16.1 | Description du dispositif

Le dispositif « Pro-A » permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

Pour les entreprises, le dispositif « Pro-A » répond à deux besoins :

- prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques ;
- permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF).

Le dispositif « Pro-A » peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de promotion professionnelle ou de reconversion.

Il peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise.

Article 16.2 | Bénéficiaires du dispositif

Le dispositif s'adresse à tout salarié en contrat de travail à durée indéterminée ou en contrat de travail à durée déterminée.

Le dispositif « Pro-A » s'applique également aux salariés placés en activité partielle.

Ce dispositif concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret.

Article 16.3 | Durée de la « Pro-A »

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée de la « Pro-A » pourra être portée jusqu'à 24 mois. Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être étendue à 36 mois.

La formation pourra se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié devra donner préalablement son accord.

Article 16.4 | Critères de prise en charge

Les critères de prise en charge feront l'objet d'une décision de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation (CNPEF) de la branche. Ces critères seront transmis à l'OPCO Atlas pour validation par son conseil d'administration.

Article 17 | Congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS)

Ce congé permet à tout salarié, sans condition d'ancienneté, de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale afin de se préparer à l'exercice de fonctions syndicales.

Le salarié peut prendre un ou plusieurs congés, dans la limite de 12 jours par an.

La durée de chaque congé ne peut pas être inférieure à 1 demi-journée.

Pendant ce congé, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.

Article 18 | Formation et parcours des représentants du personnel

Les parties rappellent les dispositions de l'avenant n° 44 du 4 novembre 2019 relatif à l'exercice du droit syndical.

Les salariés élus ou désignés ont accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

En outre, afin de permettre aux salariés élus ou désignés d'exercer dans les meilleures conditions le ou les mandats qu'ils détiennent, les signataires incitent les entreprises à favoriser autant que faire se peut les demandes de congés de formation économique et sociale ou de

formation syndicale, dans les conditions prévues au code du travail (prise en charge des salaires, frais pédagogiques et frais de déplacement dans la limite des indemnités).

À cet effet, les entreprises de la branche garantissent à ceux qui en font la demande expresse, 4 jours de formation rémunérés (prise en charge des salaires, frais pédagogiques et frais de déplacement dans la limite des indemnités prévues) pour chaque élu ou mandaté en complément des financements prévus par le code du travail.

Cette formation peut s'effectuer tout au long du mandat à la demande de l'élu ou du mandaté.

Titre IV L'accès à l'emploi. La formation en alternance

Article 19 | Le contrat d'apprentissage

Malgré l'absence de formations diplômantes sur les métiers spécifiques de l'assistance, les parties reconnaissent l'importance de la formation en alternance et notamment de l'apprentissage sur les métiers supports permettant ainsi l'insertion des jeunes au sein des sociétés d'assistance.

L'apprentissage est une formation en alternance, délivrée dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée de type particulier permettant de préparer une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Dans le cadre de la procédure mise en place par France compétences, la CNPEF a déterminé pour une durée de 2 ans les niveaux de prise en charge relatifs aux diplômes préparés dans la branche.

Les partenaires sociaux de la branche définissent, dans le cadre de la CNPEF, leurs attentes vis-à-vis de l'OPCO en termes de développement de l'apprentissage au sein de la branche assistance.

Article 20 | Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle dans un emploi et permet d'acquérir une des qualifications professionnelles telle que définie par l'article L. 6314-1 du code du travail.

À titre expérimental, et avec l'accord du salarié, il peut permettre d'acquérir des blocs de compétences définies par les entreprises.

Il est convenu que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée peut être allongée jusqu'à 24 mois en application de l'article L. 6325-12 du code du travail, ainsi que lorsque la nature du titre, du diplôme, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification visée l'exige.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux et professionnels sont portés à une durée égale à 50 % maximum du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou des actions de professionnalisation engagées dans le cadre de contrats à durée indéterminée.

La CNPEF peut définir des publics ainsi que des qualifications et certifications prioritaires visés par ces mesures.

La CNPEF détermine chaque année les montants forfaitaires des contrats de professionnalisation pris en charge par l'OPCO Atlas.

Ce forfait couvre tout ou partie des frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les rémunérations chargées.

La CPT « alternance » de l'OPCO Atlas examine ces propositions, dans le respect des politiques définies et des préconisations des SPP dans le cadre de sa mission d'élaboration de coûts par contrat.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, d'un contrat de professionnalisation comportant une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, l'OPCO Atlas poursuit le financement pour une durée n'excédant pas 6 mois des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements (hors rémunération).

Conformément à l'avenant n° 41 du 28 février 2018, les parties rappellent que tout salarié en contrat de professionnalisation perçoit une rémunération correspondant à 100 % de la rémunération minimale conventionnelle auquel est rattaché le poste qu'il occupe.

Article 21 | L'accompagnement du tutorat et des maîtres d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Pour chaque salarié en apprentissage ou en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit le maître d'apprentissage ou le tuteur parmi les salariés de l'entreprise sur la base du volontariat.

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat, afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Les entreprises prennent en compte et valorisent la fonction de maître d'apprentissage et de tuteur exercée par les salariés, en particulier la reconnaissance de cette activité dans l'organisation de la charge de travail et dans la définition des actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier dans ce cadre.

Par ailleurs, les entreprises mettent à disposition des tuteurs et des maîtres d'apprentissage les informations nécessaires à l'exercice de leur mission, ainsi que les moyens pour les exercer.

Les maîtres d'apprentissage et tuteurs sont consultés lors de l'appréciation des salariés qu'ils accompagnent, à l'issue de leur parcours de formation.

Un point spécifique est fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien périodique d'évaluation.

Les actions de formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs (frais pédagogiques) sont prises en charge par l'OPCO Atlas, selon le montant horaire et la durée maximale prévus par les dispositions réglementaires en vigueur.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ou de tuteur engagés par les entreprises dans le cadre d'un contrat en alternance et de la reconversion peuvent être pris en charge sur décision du conseil d'administration de l'OPCO Atlas, sur la base du forfait et de la durée déterminés par la CNPEF, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires en vigueur.

Titre V La certification professionnelle

Article 22 | CQP et CQPI

Les parties signataires réaffirment leur attachement au CQP chargé d'assistance, au maintien et à l'évolution de celui-ci notamment par le biais des études menées par l'observatoire des métiers de l'assistance en 2020 et 2021.

À cet effet, les financements de l'OPCO Atlas doivent être maintenus afin de permettre l'actualisation du CQP et les modalités de certification y afférentes.

Par ailleurs, la création de nouvelles certifications pourrait être initiée par les partenaires sociaux.

Ainsi, l'OPCO pourra être mobilisé afin d'accompagner les partenaires sociaux dans l'élaboration de nouvelles certifications professionnelles, tant au niveau technique que financier.

Enfin, les partenaires sociaux sont favorables à la création de certifications interbranches voire de s'associer à des certifications existantes.

Elle contribue en ce sens aux projets et travaux menés dans le cadre de la CPT « Certification ».

Article 23 | Autres certifications (répertoire spécifique)

Les parties reconnaissent la nécessité de déterminer au sein de la branche assistance de nouvelles certifications permettant d'accompagner à la fois l'évolution des métiers existants mais également les nouveaux métiers.

À cet effet, les parties conviennent de mettre en place un groupe de travail paritaire afin de proposer de nouvelles certifications.

Titre VI Dispositions diverses

Article 24 | Instances représentatives du personnel en entreprises

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur les dispositifs de formation.

Dans cette perspective, une action de formation destinée à appréhender les récentes évolutions du droit de la formation professionnelle est proposée aux membres du CSE et de la commission de formation, lorsqu'elle existe.

Les entreprises prévoient ainsi, au plan de développement des compétences, le stage de formation évoqué ci-dessus. Cette formation a lieu pendant le temps de travail.

Article 25 | Commission formation

Elle est chargée de préparer les délibérations du comité social économique.

Elle a pour rôle d'établir les moyens, de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information.

Elle est également en charge du suivi des sujets spécifiques de l'emploi et de travail des jeunes, des seniors et des personnes en situation de handicap.

Le temps passé à la préparation des réunions annuelles minimales prévues par la loi est rémunéré comme temps de travail dans la limite de 10 heures par an et par membre de la commission dans la limite d'un crédit total de 50 heures.

Il en est de même dans la limite d'un crédit global de 20 heures par année dans les entreprises employant moins de 200 salariés où cette commission est constituée par le comité social économique.

Les entreprises prennent en charge dans le cadre du plan de développement des compétences la possibilité pour les membres de cette commission qui le souhaiteraient de suivre un stage de formation de 3 jours destiné à leur faire mieux connaître les différents aspects des questions dont ils auront à débattre, ou à développer les connaissances acquises lors d'un précédent mandat.

Article 26 | 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 un bilan de l'application de l'accord établi par le SNSA et d'émettre des recommandations visant une bonne information et l'application du texte par les entreprises qui appliquent la convention collective nationale.

Elle peut également être sollicitée dans le cas où des difficultés d'interprétation ou d'application du présent accord surviendraient dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective nationale.

La commission de suivi a pour objectif de fournir une visibilité sur la formation professionnelle et sur son dynamisme au sein de la branche.

Article 27 | Champ d'application

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salariés, 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 28 | 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 29 | 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 accusé 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 AR 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 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 26 mai 2021

relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2150765M

IDCC : 2335

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

AGÉA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT ;

UNSA banque et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des agences générales d'assurances (ci-après désignés « parties signataires ») partagent une vision commune de la profession : les agents généraux d'assurances occupent une position importante et stratégique sur le marché de la commercialisation des contrats d'assurance aux particuliers, aux entreprises, et aux institutions. À ce titre, ils sont soucieux de maintenir et de développer cette position.

Pour ce faire, les agents généraux doivent pouvoir s'appuyer sur un personnel dont la compétence est développée en permanence et qui leur permette de se différencier d'autres réseaux de distribution par l'excellence de leurs prestations et du conseil qu'ils apportent à leurs clients. Les parties signataires sont convaincues que le développement de moyens de formation contribue au développement de ce niveau de compétence. La formation professionnelle est à la fois pour les agences générales d'assurances une condition de leur réussite et pour les salariés un moyen de progresser professionnellement et de développer leur employabilité.

Les enjeux sont importants pour les entreprises de la branche au regard des défis qu'elles devront relever à l'avenir.

En effet, la démographie entraîne de nombreux départs à la retraite d'agents généraux d'assurances et de salariés, accélérant les situations de reprise d'agences générales d'assurances et la nécessité de recruter de nouveaux salariés. Ce mouvement mérite d'être anticipé afin qu'il ne

se traduise pas par une déperdition des compétences. Il convient donc de mettre en œuvre les outils de formation qui permettront de faire face à un renouvellement générationnel majeur tout en garantissant le maintien d'un niveau élevé de la qualité de service.

Par ailleurs, les mutations économiques et technologiques, les évolutions toujours plus rapides de la réglementation imposent une expertise grandissante des salariés. Pour les partenaires sociaux, il s'agit d'accompagner les agents généraux dans une démarche qui doit permettre :

- de consolider et d'enrichir l'expertise de leurs salariés actuels ;
- de rechercher et de promouvoir les talents de demain.

Ces transformations du secteur ne peuvent être facilitées et encouragées que par la formation professionnelle qui doit être privilégiée et mise en œuvre dès l'entrée dans la profession et tout au long de la vie professionnelle.

La formation professionnelle dans la branche du personnel des agences générales d'assurances est plurielle. Formations dispensées par les compagnies d'assurances, formations en alternance, formations dans le cadre du plan de développement des compétences, formations dans le cadre du dispositif « Cap compétence », formations en situation de travail... sont autant de possibilités qui s'offrent aux salariés pour acquérir, compléter ou mettre à jour leurs connaissances et compétences. C'est par la formation que les salariés de la branche pourront maintenir et renforcer leur employabilité et sécuriser leurs parcours professionnels.

Au cours des dernières années, la formation professionnelle a fait l'objet de plusieurs textes importants :

- loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004 ;
- loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009 ;
- loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014 ;
- directive sur la distribution d'assurances (DDA) du 20 janvier 2016 transposée par décret du 1^{er} juin 2018 ;
- loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Par ailleurs, a été mis en œuvre un véritable dispositif de formation professionnelle de branche, mutualisé et au service des entreprises et de leurs salariés.

C'est ainsi que la branche, sous l'égide de la CPNEFP dont les parties signataires entendent rappeler le rôle essentiel en la matière, a mené de manière concertée un certain nombre de réalisations, comme des études prospectives sur l'emploi et la formation professionnelle, la création et le développement du dispositif de formation « Cap compétence », le référentiel de compétences des emplois de la branche, et plus récemment la révision du titre III de la convention collective relatif à la classification des emplois. Dans l'esprit de concertation qui anime les partenaires sociaux de la branche et dans la continuité de ce qui a déjà été construit en commun, le présent texte définit les termes d'un accord sur la formation continue des salariés d'agence générale d'assurances dans ce nouveau contexte. Au-delà du dialogue social, le succès de cet accord suppose que :

- chaque agence générale d'assurances fasse du développement des compétences de ses salariés un enjeu de sa performance et une garantie de leur fidélisation ;
- chaque salarié d'agence prenne conscience de l'importance de la formation et du développement de ses compétences dans la gestion individuelle de son parcours professionnel. À ce titre, l'entretien professionnel constitue un outil indispensable, qui doit être mis en œuvre dans chaque agence, pour chaque salarié.

Dans le présent document :

- « Les compétences » sont les savoirs, les aptitudes et les savoir-faire mis en œuvre et devant être maîtrisés dans une situation professionnelle donnée. La formation est l'un des moyens permettant l'acquisition de compétences, mais celle-ci n'est attestée qu'en situation de travail ;
- « Les classifications » sont l'expression formelle des compétences professionnelles reconnues au salarié. Elles sont reconnues dans le cadre des dispositions du titre III de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, révisée par avenant du 17 septembre 2019.

Le présent accord annule et remplace l'accord de branche du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Titre I^{er} Politique de la branche en matière de formation professionnelle

Article 1^{er} | L'action de formation et ses modalités

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel préalablement déterminé. Elle vise le développement des compétences, en lien ou non avec le poste de travail.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance grâce à des dispositifs comme l'e-learning ou les classes virtuelles. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

1.1. L'action de formation en situation de travail (AFEST)

Les actions de formation en situation de travail dites « AFEST » sont idéales pour les entreprises employant peu de salariés. Ce dispositif donne un cadre aux habitudes prises de former en entreprise au cours de l'exécution du travail.

Ce dispositif participe au développement des compétences des salariés et à l'acquisition de savoir-faire.

L'AFEST se déroule en 4 étapes :

- analyse de la situation de travail afin de déterminer les compétences visées ;
- désignation d'un formateur, qui sera le tuteur tout au long de l'action ;
- mise en place de phases dites réflexives pendant lesquelles l'apprenant va analyser les écarts entre les enseignements qu'il a reçus et ses réalisations ;
- évaluations spécifiques pendant ou en fin de formation.

1.2. La formation ouverte et/ou à distance (FOAD)

Une formation ouverte et/ou à distance est un dispositif souple de formation organisé en fonction de besoins individuels ou collectifs. Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur.

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

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Les parties entendent tirer des enseignements des études sur la formation professionnelle et l'emploi menées ces dernières années par l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications de la branche et prendre en compte les attentes des agents généraux en matière de formation professionnelle dans la définition de la politique de la branche, à savoir :

- faire évoluer l'ensemble des compétences des salariés, les réactualiser, les consolider et sécuriser leur parcours professionnel ;
- promouvoir l'accès à la profession de nouveaux salariés, assurer la transmission des savoirs ;
- accroître les performances commerciales des salariés ;
- accroître la compétitivité des agences ;
- développer la motivation des salariés.

En outre, les signataires rappellent comme principe leur attachement à l'égalité d'accès à la formation professionnelle de tous les salariés et notamment des hommes et des femmes, quel que soit leur âge, mais aussi des personnes en situation de handicap.

Les signataires, en application des principes définis dans le préambule, arrêtent les orientations et les objectifs suivants en matière de formation professionnelle de la branche.

2.1. Faciliter l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés

Les agences générales d'assurances permettent aujourd'hui à de nombreux salariés d'accéder à leur premier emploi et de faire carrière. Afin de développer l'attractivité de la branche et de ses métiers, les signataires entendent poursuivre leurs actions en vue de mieux faire connaître la profession et ses opportunités. Ils entendent également veiller à la qualité de l'accueil des nouveaux entrants dans la profession et à la mise en place de parcours professionnels permettant d'offrir aux salariés de la branche de véritables possibilités d'évolution dans des structures à taille humaine.

2.2. Développer les trois axes de compétences des salariés : métier, relation client et efficacité professionnelle

Le métier de salarié d'agence générale d'assurances s'articule autour de trois axes de compétences : les compétences orientées métier, les compétences orientées relation client et les compétences en efficacité professionnelle.

Ces compétences sont un des éléments clés de la performance des agences générales d'assurances. Elles contribuent à la valeur ajoutée reconnue aux agences générales d'assurances, en termes de proximité, d'expertise et de qualité de service et de conseil. Leur bonne maîtrise représente un atout majeur dans le contexte concurrentiel de l'assurance.

Leur acquisition et leur développement doivent également favoriser l'évolution professionnelle des salariés au sein de l'agence générale d'assurances, conformément aux dispositions du titre III de la convention collective nationale du 2 juin 2003, révisée par avenant du 17 septembre 2019.

Les signataires entendent donc donner la priorité au développement de ces trois axes de compétences par le recours aux différents dispositifs de formation, et notamment au dispositif « Cap compétence » mis en place par la branche.

2.3. Assurer la « mise à niveau » et le développement des connaissances des salariés sur les évolutions techniques, juridiques et commerciales

L'environnement des agences générales d'assurances se complexifie, avec un environnement législatif et réglementaire de plus en plus contraignant (RGPD, LCBFT, etc.) et de nouveaux

enjeux liés à la présence sur les réseaux sociaux. Cela nécessite une formation permanente de l'agent et de ses salariés.

2.4. Former les salariés à temps partiel

Afin de faciliter l'accès des salariés à temps partiel au plan de développement des compétences de l'agence et à la formation professionnelle tout au long de la vie, ceux-ci pourront bénéficier d'actions de formation ne se situant pas nécessairement et exclusivement pendant le temps de travail prévu à leur contrat, ceci sur la base du volontariat.

À cette fin, les signataires rappellent que différents aménagements pratiques peuvent être mis en œuvre en fonction de la durée de la formation envisagée et de ses modalités :

- utilisation du quota d'heures complémentaires dont l'employeur dispose, sans que cela puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à hauteur de la durée légale ;
- modification des horaires de travail, pour le temps de la formation, si cette possibilité a été prévue dans le contrat de travail ou avec accord écrit du salarié ;
- modification, pour le temps de la formation, de la répartition du temps de travail, sur la journée ou la semaine, lorsque ce cas de modification est prévu par le contrat de travail, ou avec l'accord écrit du salarié ;
- modification, pour le temps de la formation, de la durée de travail avec l'accord écrit du salarié.

Même si la possibilité de modifier les horaires de travail a été prévue, le salarié peut s'y opposer pour des raisons familiales impérieuses, s'il est engagé dans une formation à titre personnel ou s'il exerce une activité, salariée ou non, incompatible avec la modification d'horaires.

2.5. Veiller à ce que l'offre de formation soit adaptée tant dans son contenu que dans ses modalités aux besoins des agents et de leurs salariés et futurs salariés.

Titre II La professionnalisation et l'insertion à l'embauche

Les nouveaux embauchés bénéficient de l'accès à la formation professionnelle continue notamment dans le cadre du plan de développement des compétences de l'agence générale au même titre que tout autre salarié. Ils peuvent par ailleurs bénéficier des actions d'accompagnement spécifiques définies ci-dessous, destinées à favoriser leur insertion et leur professionnalisation.

Au-delà de l'accueil des nouveaux embauchés, les signataires de l'accord considèrent comme essentiel le développement d'une culture de partage et de transfert des connaissances et des compétences, la situation de travail étant une situation d'apprentissage privilégiée. Le tutorat est un outil primordial du transfert des savoirs et de l'expérience. Une telle culture doit être favorisée et entretenue au profit de tout nouvel embauché mais aussi par et pour l'ensemble des salariés. Elle doit permettre de renforcer la qualité d'accueil et de service au client, la communication, la progression et la fidélisation des salariés au sein de l'agence générale d'assurances.

Article 3 | Le tutorat

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés volontaires. Ce tuteur sera notamment chargé d'accueillir et de guider le salarié dans l'agence générale d'assurances.

Le tuteur devra avoir un niveau de qualification au moins égal à celui requis pour le poste occupé par le nouvel embauché et/ou justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans. Il pourra également être l'agent général lui-même.

Le rôle du tuteur consiste notamment à :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ;
- veiller au respect de son emploi du temps ;
- organiser avec le salarié concerné son activité dans l'agence et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes extérieurs chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement du bénéficiaire ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Pour l'aider à remplir ces missions, l'employeur peut faire bénéficier le tuteur d'une formation spécifique. Il doit lui laisser le temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission, laquelle doit être valorisée et abordée lors de l'entretien professionnel prévu par l'article 7 du titre III du salarié tuteur avec son employeur. L'exercice du tutorat doit donner lieu, en tant que de besoin, à une adaptation de la charge de travail du salarié.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale et les coûts de formation du tuteur peuvent être pris en charge par l'OPCO Atlas selon les règles en vigueur.

En tout état de cause, l'employeur doit faire régulièrement le point avec le salarié sur son intégration au sein de l'agence générale d'assurances, sur le déroulement de sa formation, sur le respect de son emploi du temps, en liaison avec l'organisme de formation.

Article 4 | Le contrat de professionnalisation

4.1. Objectif et bénéficiaires

Les signataires du présent accord entendent promouvoir et développer le recours aux contrats de professionnalisation tels que définis par la loi.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des publics fragilisés relevant des minima sociaux en leur permettant d'acquérir une qualification par alternance entre des actions de formation et l'exercice d'activités professionnelles en relation avec la qualification visée.

Il s'adresse :

- 1° aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus en vue de compléter leur formation initiale ;
- 2° aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- 3° aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'agence générale d'assurances, sous réserve de leur compatibilité avec les exigences de leur formation.

4.2. Nature et durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation prend la forme, au choix, d'un contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une action de professionnalisation, ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) de 6 mois minimum jusqu'à 12 mois.

Cette durée peut toutefois être allongée jusqu'à 36 mois pour :

- 1° Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

2° Les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Elle peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour d'autres personnes que celles mentionnées ci-dessus ou lorsque la nature des qualifications professionnelles visées l'exige, notamment pour permettre au salarié de préparer une certification de branche, un diplôme ou une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les filières métier de salarié d'agence générale d'assurances.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

4.3. Nature et contenu des actions de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit prévoir des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) délivrées par un organisme de formation ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'agence générale d'assurances. Il peut également prévoir, en début de contrat, des actions d'évaluation et d'accompagnement, notamment en vue d'une individualisation des parcours de formation en fonction des connaissances et compétences du bénéficiaire.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation mises en œuvre dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doivent permettre au salarié d'obtenir une qualification professionnelle validée par un diplôme d'État, un titre homologué ou toute autre qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Les signataires du présent accord soulignent que les actions d'enseignement suivies pour l'obtention d'une telle qualification peuvent être complétées d'actions de formation visant l'acquisition de compétences complémentaires propres à la profession : pour cela, le contrat de professionnalisation pourra notamment prévoir en fonction du profil du bénéficiaire et de la qualification recherchée un parcours de formation individualisé complémentaire au sein du dispositif de la branche professionnelle « Cap compétence ».

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, s'il s'agit d'un CDD, ou de la durée du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut toutefois être portée à 50 % :

1° lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un diplôme d'État, d'un titre homologué ou de toute autre qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les filières métiers de salarié d'agence générale d'assurances ;

2° pour les catégories de bénéficiaires visés aux 1° et 2° de l'article 4-2 du présent accord.

4.4. Rémunération

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- 55 % du salaire minima brut de leur classification pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 70 % du salaire minima brut de leur classification pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau, ces pourcentages sont portés à :

- 65 % du salaire minima brut de leur classification pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 80 % du salaire minima brut de leur classification pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic, ni à 85 % du salaire minima brut de leur classification.

4.5. Prise en charge par l'OPCO Atlas

Le coût pédagogique du contrat de professionnalisation est pris en charge par l'OPCO Atlas selon les règles en vigueur.

Les informations sont disponibles sur le site internet : www.opco-atlas.fr.

Article 5 | L'apprentissage

5.1. Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Sauf dérogations légales, l'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

5.2. Politique de branche

Bien que certains agents généraux d'assurances ne soient pas assujettis à la taxe d'apprentissage (agents généraux d'assurances exerçant leur activité relevant des BNC/traitement et salaires et soumise à l'impôt sur le revenu), les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une des voies les plus adaptées pour accéder aux diplômes des métiers de la branche. Aussi, elles incitent les agences à poursuivre et développer leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Les agents généraux sont invités à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein, notamment au-delà de la période d'essai légale de 45 jours. L'employeur doit être attentif à la qualité de la formation dispensée à l'apprenti. Il doit ainsi permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

5.3. Moyens mis en œuvre

La branche communiquera sur la voie de l'apprentissage par le biais des outils dédiés et à l'occasion des événements consacrés à ces sujets.

5.4. Rémunération

L'apprenti perçoit un salaire qui ne peut être inférieur à :

1° Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

a) à 25 % du Smic pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;

b) à 37 % du Smic pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;

c) à 53 % du Smic pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

2° Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

a) à 41 % du Smic pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;

b) à 49 % du Smic pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;

c) à 5 % du Smic pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

3° Pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans :

a) à 53 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat s'il est plus favorable ;

b) à 61 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la 2^e année d'exécution du contrat s'il est plus favorable ;

c) à 78 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la 3^e année d'exécution du contrat s'il est plus favorable.

4° Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus : à 100 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage, pendant toute la durée du contrat.

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2^e année de contrat.

5.5. Maîtres d'apprentissage

Le maître d'apprentissage accompagne une personne en contrat d'apprentissage dans sa progression pour lui permettre d'acquérir un diplôme et le guider dans la réalisation de son projet professionnel.

Le maître d'apprentissage assure la formation pratique de l'apprenti et l'accompagne vers l'obtention de son diplôme. Il doit justifier de 2 années d'exercice dans un poste en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise. Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation du jeune dont il a la responsabilité.

Pour l'aider à remplir ces missions, l'employeur peut faire bénéficier le maître d'apprentissage d'une formation spécifique. Il doit lui laisser le temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission, laquelle doit être valorisée et abordée lors de l'entretien professionnel prévu par l'article 7 du titre III du salarié tuteur avec son employeur. L'exercice de maître d'apprentissage doit donner lieu, en tant que de besoin, à une adaptation de la charge de travail du salarié.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage et les coûts de formation du tuteur peuvent être pris en charge par l'OPCO Atlas selon les règles en vigueur.

Le maître d'apprentissage peut bénéficier d'une formation, prise en charge par l'OPCO Atlas selon les règles en vigueur.

Article 6 | Dispositifs favorisant l'insertion : la préparation opérationnelle à l'emploi

Ce dispositif permet aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, ainsi qu'aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles recrutées par une structure d'insertion par l'activité économique, de bénéficier sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle d'une formation préalable à l'embauche, incluant une période d'immersion en entreprise.

6.1. La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)

La POEI permet au bénéficiaire d'acquérir les compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi.

Pendant la formation, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle et à ce titre est indemnisé par Pôle emploi.

Le coût de la formation est financé par Pôle emploi, avec un cofinancement éventuel de l'OPCO Atlas.

6.2. La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

La POEC permet au bénéficiaire d'acquérir les compétences requises pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche. Les besoins en compétences permettant l'accès à la POEC dans les agences générales d'assurances sont identifiés par la CPNEFP.

La formation correspondante peut être financée par l'OPCO Atlas selon les fonds disponibles et les règles de prise en charge en vigueur. L'État et Pôle emploi peuvent également financer la formation dans les conditions fixées, le cas échéant, dans une convention conclue avec l'OPCO Atlas.

Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans, la formation peut être dispensée dans un centre de formation d'apprentis.

Titre III La détermination des besoins de formation professionnelle tout au long de la vie

Article 7 | L'entretien professionnel

L'entretien professionnel a lieu tous les 2 ans. Tous les 6 ans, il fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

7.1. Finalités

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, un entretien professionnel est mis en œuvre dans toutes les agences. Il permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Cet entretien est distinct de l'entretien managérial annuel que peuvent réaliser les agents généraux d'assurances avec leurs salariés.

7.2. Mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, répondant aux finalités décrites ci-dessus.

En outre, l'entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;

- d'un congé de soutien familial ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'un mandat syndical.

Le salarié :

- est informé au préalable du contenu et des modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel ;
- est informé, à l'issue de l'entretien, de façon précise, écrite et personnalisée, des conclusions de celui-ci ;
- peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou par un responsable du service des ressources humaines, en cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel.

7.3. Contenu

Le contenu de l'entretien professionnel est défini au niveau de chaque agence. Il peut porter sur :

- l'évolution prévisible du métier exercé par le salarié ;
- les souhaits émis par le salarié quant à son évolution professionnelle ;
- les compétences développées depuis le dernier entretien et celles à développer dans les 2 ans à venir ;
- les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation.

Les besoins ainsi identifiés et analysés font l'objet, par l'entreprise, et dans toute la mesure du possible, de propositions de mesures d'accompagnement, notamment d'actions de formation, en lien avec les évolutions des métiers identifiés par la branche et la politique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences de l'agence (cf. art. 10). Ces propositions peuvent notamment s'inscrire dans le cadre du plan de développement des compétences ou du compte personnel de formation.

Lors de l'entretien, l'employeur apporte des informations au salarié relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation du compte personnel de formation et ses éventuels abondements, ainsi qu'au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien professionnel est distinct (avec un temps dissocié) de tout entretien d'évaluation et fait l'objet d'un document spécifique dont un exemplaire devra être remis au salarié contre décharge.

7.4. L'état des lieux récapitulatif

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à une formalisation selon les mêmes modalités que celles prévues ci-dessus pour l'entretien biennal, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'apprécier s'il a bénéficié d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire pour l'exercice de ses fonctions.

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 (formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires), son compte personnel est abondé dans les conditions définies par voie réglementaire.

Article 8 | Les dispositifs d'information et d'orientation

Les signataires soulignent l'importance des dispositifs d'information et d'orientation existants : ils doivent permettre au salarié d'être acteur du déroulement de sa carrière, favoriser son engagement dans le développement de ses compétences et de ses qualifications et lui donner des outils susceptibles de l'aider dans la construction de son parcours professionnel.

8.1. Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir à cet accompagnement à l'occasion de son entretien professionnel.

8.2. Le passeport orientation et formation

Tout salarié peut se procurer auprès des pouvoirs publics, et notamment sur le site moncompteformation.gouv.fr, un « passeport orientation et formation » qui a pour objet de permettre à chaque personne de retracer tout au long de sa vie les acquis de l'expérience et de la formation, en indiquant notamment sa formation initiale, les actions de formation dont il a pu bénéficier et les expériences professionnelles acquises.

Le passeport orientation formation est la propriété de son titulaire qui le constitue et décide en toute liberté de son usage.

La communication à un tiers d'un ou plusieurs documents constituant le passeport orientation et formation relève du libre choix de son titulaire.

Article 9 | Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il peut être mis en place soit à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord du salarié, soit à l'initiative du salarié sur demande adressée par écrit à l'employeur sous réserve de l'accord écrit de celui-ci.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.

Le bilan de compétences peut être fait dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), du plan de développement des compétences, ou d'un congé de reclassement.

Il est convenu qu'une priorité doit être accordée au salarié ayant 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans avec une ancienneté minimale de 12 mois ainsi qu'au salarié qui a passé 10 ans au même poste dans l'agence.

Les partenaires sociaux rappellent que quelles que soient les modalités de réalisation du bilan de compétences, le salarié sera le seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de

synthèse. Ce bilan reste donc un document confidentiel et demeure la propriété du salarié. Il peut déboucher sur les actions formation dans le cadre des dispositifs existants.

Article 10 | La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) doit avoir pour objet de faciliter, tant pour les salariés que pour les agences, l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences en fonction du projet d'agence défini par l'agent général ainsi que des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles. Il s'agit donc dans ce cadre de renforcer le dynamisme des agences et de permettre aux salariés de disposer des informations et outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel dans l'agence mais aussi dans le cadre d'une mobilité externe à celle-ci.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent inciter les employeurs à mieux structurer une démarche de gestion des emplois, des compétences et de la formation, visant très concrètement au développement de la formation pour les salariés. Cette démarche devra prendre en compte les besoins des salariés, y compris ceux travaillant à temps partiel.

Titre IV Les différents dispositifs de départ en formation tout au long de la vie professionnelle

Article 11 | Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions de formations retenues par l'employeur pour ses salariés, étant précisé que l'employeur peut décider d'inclure dans le plan de formation des actions choisies par le salarié si celui-ci en fait la demande.

Le plan de développement des compétences fait l'objet d'une consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

Les signataires du présent accord incitent les employeurs à anticiper au maximum les besoins de formation de leurs salariés, en fonction des priorités définies par le présent accord, de leur stratégie propre, des besoins individuels de formation et des autres outils de développement des compétences individuelles et collectives à leur disposition. Ils préconisent à cette fin l'élaboration d'une planification pluriannuelle des formations.

En tout état de cause ils rappellent que, conformément à la loi, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

11.1. Statut du salarié

Tout salarié peut être visé par une action de formation prévue par le plan de développement des compétences de son entreprise. Le départ en formation est alors assimilé à l'exécution normale de son contrat de travail. Sauf exceptions, le salarié ne peut pas s'y opposer : la demande de l'employeur relève de son pouvoir de direction.

Le salarié peut s'opposer à une formation prévue par le PDC dans les cas suivants :

- bilan de compétences ;
- conditions de départ en formation susceptible d'être assimilée à une modification du contrat de travail ou révélatrice d'une volonté manifeste d'entraver l'exécution du mandat d'un représentant du personnel ;
- formation se déroulant en tout ou partie en dehors du temps de travail ;
- VAE.

Le salarié doit suivre la formation avec assiduité.

Durant la formation, le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle.

À l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste de travail, ou un poste équivalent à rémunération et qualifications égales.

11.2. Rémunération

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur. La rémunération est payée à échéance et selon les procédures normales.

11.3. Prise en charge de la formation

Les frais occasionnés par l'action mise en place dans le cadre du plan de développement des compétences de l'agence générale d'assurances (coûts pédagogiques, transport, hébergement, restauration, rémunération et le cas échéant allocation de formation) sont entièrement à la charge de l'employeur.

Toute demande de prise en charge financière par l'OPCO Atlas doit être formulée préalablement au départ en formation auprès de l'OPCO, qui la validera dans la limite des fonds disponibles et sous réserve du respect des règles de prise en charge fixées par cet organisme sur proposition de la CPNEFP.

Article 12 | *Le compte personnel de formation (CPF)*

12.1. Principes généraux

Le CPF est un droit attaché à la personne. Il permet au salarié de suivre une action de formation qualifiante ou certifiante conforme à ses aspirations professionnelles et offrant des débouchés en termes d'emploi. Il a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Le CPF est alimenté et mis en œuvre dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le salarié gère son compte sur le site moncompteformation.gouv.fr.

L'utilisation du CPF relève de l'initiative du salarié.

12.2. Formations éligibles

Les catégories d'actions de formation pouvant être suivies dans le cadre du CPF sont énumérées dans le code du travail. Parmi elles, on retrouve notamment :

- les actions de formation sanctionnées par des certifications professionnelles enregistrées au RNCP, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétence et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- les bilans de compétences.

12.3. Financement

Le CPF est financé par la Caisse des dépôts et consignations au titre de l'enveloppe CPF de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

12.4. Abondements

Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, des abondements peuvent venir compléter les droits existants pour permettre la réalisation du projet de formation.

Le titulaire du compte peut également compléter lui-même son financement si le montant du CPF est insuffisant.

Les abondements peuvent être financés :

- soit sur décision de l'employeur, soit dans le cadre d'un accord collectif ;
- soit dans le cadre des abondements supplémentaires pour les salariés prévus par les articles L. 6323-13 et L. 6323-14 du code du travail.

Les parties signataires conviennent que cet abondement supplémentaire doit être attribué en priorité à un public de salariés dont la fonction est ou risque d'être fragilisée et notamment :

- aux salariés dont la compétence est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou de la réglementation ;
- aux salariés occupant un emploi menacé ;
- aux salariés qui reprennent le travail après un congé maternité, un congé parental, une absence longue maladie ou un accident ;
- aux salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans.

12.5. Mise en œuvre

Seul le salarié peut mobiliser son CPF. L'employeur ne peut le lui imposer. Les formations peuvent être suivies pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.

Formations pendant le temps de travail

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du CPF, demande l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours avant le début de celle-ci si la formation est d'une durée inférieure à 6 mois, ou au minimum 120 jours avant dans les autres cas.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

L'accord de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis lorsque la formation fait partie du socle de compétences ou s'il s'agit d'un accompagnement à la VAE. La demande du salarié ne porte donc, que sur le calendrier de la formation.

Lorsque la formation a lieu pendant le temps de travail, le salaire est maintenu par l'employeur pendant toute la durée de la formation.

Formations hors temps de travail

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Article 13 | *Reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »)*

Le dispositif « Pro-A », créé par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, offre, dans le contexte d'une évolution rapide des métiers en agence, une réelle opportunité de renforcer l'employabilité des salariés des agences générales d'assurances. Il doit également permettre une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles, élément indispensable à la fidélisation des collaborateurs.

13.1. Certifications éligibles à la « Pro-A »

Les certifications actuellement éligibles à la « Pro-A » sont celles mentionnées en annexe du présent accord.

La liste des certifications éligibles pourra être réajustée par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

13.2. Modalités de mise en œuvre de la « Pro-A »

13.2.1. Bénéficiaires

La « Pro-A » s'adresse à tout salarié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou en contrat de travail à durée déterminée (CDD), ainsi qu'aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La « Pro-A » concerne également les salariés placés en activité partielle.

Ce dispositif concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret.

13.2.2. Durée de la « Pro-A »

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée de la « Pro-A » pourra être portée jusqu'à 24 mois.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être étendue à 36 mois.

La formation pourra se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié devra donner préalablement son accord.

13.2.3. Critères de prise en charge

Les critères de prise en charge feront l'objet d'une décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche. Ces critères seront transmis à l'OPCO Atlas pour validation par son conseil d'administration.

13.2.4. Accompagnement

L'employeur désigne, pour chaque salarié en « Pro-A », un tuteur chargé de l'accompagner. Les parties signataires conviennent de rappeler son rôle et ses missions dans le prochain accord de branche sur la formation professionnelle.

Article 14 | *Le CPF de transition*

Le CPF de transition (ou « projet de transition professionnelle ») permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir.

Tout salarié peut demander un CPF de transition.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

Le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats successifs.

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur indiquant la date de la formation et la date de l'examen concerné, l'intitulé de la formation, la durée

de la formation ainsi que l'organisme qui réalise la formation. La demande doit être adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci est d'une durée inférieure à 6 mois, ou 120 jours si celle-ci est d'une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur a 30 jours pour répondre au salarié. L'absence de réponse dans le délai de 30 jours vaut acceptation.

L'employeur peut différer le congé de transition professionnelle de 9 mois maximum. Ce report doit être motivé par des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise dues à l'absence du salarié. Ce report peut également être motivé en cas de dépassement des règles d'effectifs simultanément absents dans l'entreprise.

Lorsque le CPF de transition est réalisé sur le temps de travail, le salarié peut bénéficier, sous réserve de l'éligibilité de son dossier par l'opérateur « Transitions-pro », d'une rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet.

Le temps passé en congé de formation est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

Article 15 | La validation des acquis de l'expérience

Les signataires de l'accord rappellent que la validation des acquis de l'expérience permet à une personne de faire valider ses compétences professionnelles si elle possède une expérience d'au moins 1 an en rapport avec le diplôme, le titre ou le certificat recherché.

Ils rappellent que la VAE peut être mise en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences de l'agence générale d'assurances et/ou dans le cadre du CPF.

Par ailleurs, le salarié qui souhaite effectuer cette démarche à titre personnel peut demander un congé spécifique pour validation des acquis de l'expérience, afin de participer aux épreuves de sélection et éventuellement de bénéficier d'un accompagnement pour la préparation de cette validation.

À l'issue de sa VAE, le salarié peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien avec son employeur pour en faire le bilan.

De même, lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury sous réserve de respecter un délai de prévenance de 15 jours.

Titre V Mise en œuvre et suivi de la politique de branche en matière de formation professionnelle

Article 16 | Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA)

Toute agence générale d'assurances, dès l'embauche du premier salarié, a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue.

Convaincues de l'importance de la formation professionnelle pour la branche, les parties signataires souhaitent maintenir, pour la collecte 2022 un taux de contribution conventionnelle supplémentaire au taux légal pour les agences générales d'assurances. Les taux de contribution sont définis chaque année par avenant.

Le montant de la contribution financière est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente.

Ces contributions supplémentaires conventionnelles sont mutualisées pour l'ensemble des agences générales d'assurances, quelle que soit leur taille. Elles sont exclusivement affectées au financement du développement de la formation professionnelle continue des collaborateurs d'agence :

- actions de formation (coûts pédagogiques, rémunérations, frais annexes...) ;
- actions directement associées à la formation (ingénierie de formation, positionnement, évaluation des compétences, certification, examen...) ;
- actions de professionnalisation (toutes les actions qui ont pour objectif l'acquisition ou le développement de compétences mais qui ne prennent pas exactement la forme d'actions de formation telles que définies par le code du travail et qui contribuent à la professionnalisation des salariés : analyse de pratiques, coaching, e-learning non tutoré, colloques, séminaires...).

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent rappeler certains agents généraux d'assurance ne soient pas assujettis à la taxe d'apprentissage (agents généraux d'assurance exerçant leur activité relevant des BNC-traitement et salaires et soumise à l'impôt sur le revenu). Les parties signataires considèrent toutefois que le contrat d'apprentissage est une des voies les plus adaptées pour accéder aux diplômes des métiers de la branche. Aussi, elles incitent les agences à poursuivre et développer leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Article 17 | CPNEFP et observatoire des métiers et des qualifications

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) est confirmée dans son rôle tel que défini par l'article 10 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances.

Les signataires ont créé un observatoire des métiers et des qualifications ayant pour missions :

- d'assurer la veille sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois de salarié d'agence générale d'assurances ;
- d'identifier les évolutions des compétences rattachées à ces métiers et emplois notamment par actualisation du référentiel de compétences mis en place par la profession ;
- d'identifier les qualifications en adéquation avec les métiers et emplois de salarié d'agence générale d'assurances ;
- d'identifier les évolutions des besoins de formation de la profession.

L'observatoire des métiers et des qualifications conduit ses travaux sous la responsabilité et le contrôle de la CPNEFP de la branche.

Il est composé paritairement d'un nombre identique de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs désignés parmi les membres de la CPNEFP.

Il se réunit au moins une fois par an et autant que de besoin.

Afin de bien mesurer les enjeux et conséquences des évolutions à venir sur les métiers et compétences en agence, les employeurs sont incités à prendre connaissance des résultats des études prospectives réalisées par l'OPMQ à la demande de la CPNEFP de la branche sur le site <http://www.metier-agence-assurance.fr/>.

Titre VI Application de l'accord

Article 18 | Champ d'application

Le champ d'application territorial et professionnel du présent accord est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019.

Article 19 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 20 | Durée

Le présent accord annule et remplace l'accord de branche du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un réexamen tous les 3 ans.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019.

Article 21 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord sont applicables à la date de signature.

Article 22 | Suivi de l'accord

Les signataires conviennent de se réunir une fois par an et en tant que de besoin pour suivre l'application du présent accord dans la branche professionnelle.

Article 23 | Publicité. Extension. Communication

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGÉA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Le présent accord sera publié sur le site internet d'AGÉA et chaque employeur devra s'assurer de sa communication aux salariés de son agence.

Fait à Paris, le 26 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexes

1. Liste des certifications éligibles à la « Pro-A »

Liste des certifications de la branche AGÉA	Code RNCP
Habilitation professionnelle assurance IAS niveaux I, II et III	

Liste des titres, diplômes, certifications autres branches	Codes RNCP
BTS Assurance	4922
BTS Management commercial opérationnel	34031
BTS Négociation et digitalisation de la relation client	34030
Chargé d'indemnisation en assurance (IFPASS)	34171
Conseiller en assurances (IFPASS)	1522 – 15761 – 30699
CQP Conseiller relation client assurance (FFA)	6595
DUT Techniques de commercialisation	2927
MBA Entrepreneur dirigeant (IFPASS)	15366
Expert en ingénierie patrimoniale (ESA)	19422 – 34238
Licence pro Assurance, banque, finance : chargé de clientèle	30181
Manager des risques et des assurances de l'entreprise (ESA)	17274
CQP Chargé de clientèle en courtage d'assurances	31395
CQP Gestionnaire assurances de personnes en courtage d'assurances (option production ou option sinistre)	31391
CQP Gestionnaire incendie accident risques divers en courtage d'assurances (option production ou option sinistre)	31389

2. Informations relatives au choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »)

Les métiers de la filière assurance connaissent, depuis une dizaine d'années, une mutation sans précédent. Afin d'agir sur les impacts de cette mutation, la branche du personnel des agences générales d'assurances a réalisé une étude en 2017 visant à identifier les leviers qu'il serait nécessaire d'activer afin de donner aux agents généraux d'assurances et à leurs collaborateurs une vision objective de l'avenir et donc les accompagner dans la pérennisation de leur activité.

L'étude « Comment mieux préparer les talents de demain aux métiers des agences générales d'assurances ? » a été élaborée conjointement par AGÉA, les représentants syndicaux des salariés d'agence et OPCABAIA, l'OPCA du secteur des assurances dans le cadre de l'observatoire des métiers et qualifications du personnel des agences générales d'assurances.

L'étude a été menée en deux temps : une enquête qualitative sur le terrain et une autre, quantitative, via un questionnaire mis en ligne.

Le secteur en chiffres

- 12 000 agents généraux d'assurances répartis en zones rurales, semi-urbaines ou urbaines.
- 24 000 collaborateurs d'agence.
- 84 % des salariés sont des femmes.
- 38 % des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté
- 60 % des salariés ont un niveau d'étude inférieur à bac + 2
- 1 agent pour 5 500 habitants.
- 34 % de parts de marché en assurances de dommages et 7 % en assurances de personnes (Source FFA, 2016).

Les évolutions recensées

Évolution concurrentielle

La concurrence ne cesse de croître et de nouveaux entrants investissent encore régulièrement un marché déjà fortement encombré. Les agences générales d'assurances composées de véritables professionnels représentant des compagnies d'assurances doivent composer avec la vente directe en ligne, la grande distribution, les constructeurs automobiles, les professionnels de l'immobilier... Pour le moment, les agents généraux d'assurances parviennent à conserver des parts de marché conséquentes mais ils savent qu'ils doivent réagir pour ne pas voir ces dernières s'effriter trop sévèrement. Ils doivent se renforcer en misant sur leurs avantages concurrentiels : des produits et services à très forte valeur ajoutée ainsi que la qualité de leur expertise et du conseil délivré à leurs clients.

Une contrainte réglementaire de plus en plus pressante

La réglementation qui régit les métiers de l'assurance est de plus en plus contraignante pour les professionnels du secteur. Outre le travail supplémentaire et la lourdeur administrative liée aux contrôles réguliers et continus, le risque de sanction est très fort en cas de manquement au respect de la législation (Loi « Châtel » 2009, ANI santé 2013, loi « Hamon » 2014, directive distribution de l'assurance 2017).

De nouveaux modes de consommation avec le digital

C'est désormais dans les mœurs, toute nouvelle velléité de consommation entraîne quasi systématiquement une connexion sur Internet. Ces nouveaux comportements peuvent aussi montrer une nouvelle exigence des consommateurs. Les comparateurs de prix sont maintenant incontournables... ou presque. Seul problème, ils ne comparent que des tarifs bruts sans se préoccuper des services et des garanties associées.

Les agents généraux d'assurances doivent investir ces technologies en renforçant notamment leur présence sur les réseaux sociaux. C'est par ce biais qu'ils pourront continuer à communiquer sur leurs forces : la qualité du service, l'individualisation des contrats et bien entendu la proximité.

Dix années cruciales à venir

À l'heure actuelle, plus de 30 % des agents généraux et des collaborateurs sont âgés de 55 ans ou plus et le rythme de renouvellement des effectifs reste relativement long.

Ce point déterminant a fait l'objet d'une attention toute particulière dans l'étude qui met l'accent sur les opportunités dans le domaine des ressources humaines, notamment sur les pratiques des agences en matière d'alternance et sur l'offre de certification (titres, diplômes, CQP) existante dans la branche, afin d'améliorer l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels.

Préparer les talents de demain en se posant deux questions majeures :

- comment accède-t-on aux métiers de la branche ?
- comment sécuriser le parcours au sein d'une agence générale d'assurances ?

L'étude de 2017 a permis notamment, d'identifier les certifications, titres et diplômes nécessitant d'être valorisés et reconnus dans la branche afin d'attirer des candidats à postuler en agence et permettre et aux salariés en poste de sécuriser leur parcours professionnel.

Certification, titres et diplômes

Le BTS Assurance est le diplôme jugé le plus pertinent et le plus proche de la réalité du métier du collaborateur d'agence. Cependant, il est également jugé trop généraliste voire trop peu professionnalisant par rapport aux besoins des agences d'assurances.

Les agents estiment que le niveau licence permet d'approfondir les connaissances en techniques d'assurance et surtout en développement commercial et négociation. Les collaborateurs de niveau licence arrivent avec une certaine maturité professionnelle et une idée plus claire de leur projet professionnel.

Le niveau master est jugé adapté à un collaborateur dont le projet est de devenir agent puisque ce type de diplôme apporte des connaissances en gestion financière, en management, en stratégie et développement d'un portefeuille commercial.

Les diplômes de type BTS ou DUT techniques de commercialisation sont jugés très opérationnels, s'ils sont complétés par des formations techniques en assurance.

L'étude a mis en avant également la nécessité de valoriser les certifications existantes de type conseiller clientèle, gestionnaire sinistres et développement du marché des professionnels.

À l'issue de cette étude, la branche a créé deux certifications de branche :

■ Développement commercial dans une agence générale d'assurances

Cette certification s'adresse à tous les collaborateurs qui participent activement au développement commercial de leur agence et qui souhaitent développer leurs compétences en conception d'actions commerciales, développement du portefeuille client et utilisation des nouvelles techniques de communication dans leur stratégie de conquête de nouveaux clients.

■ Gestion des risques professionnels dans une agence générale d'assurances

Cette certification s'adresse à tous les collaborateurs qui sont amenés à interagir avec une clientèle de professionnels et qui souhaitent développer leurs compétences en commercialisation des produits et services d'assurance adaptés aux risques de cette clientèle et en réalisation d'actions de prospection et de fidélisation à destination de ce public.

Ce sont donc l'ensemble de ces certifications et titres que la branche souhaite rendre accessible par le dispositif de la « Pro-A ».

Accord du 26 mai 2021
relatif à l'intéressement collectif des salariés

NOR : ASET2150763M

IDCC : 2335

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

AGÉA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SN2A CFTC ;

FBA CFTD ;

UNSA banques et assurances,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du personnel des agences générales d'assurances, constatant un recours de plus en plus important aux accords d'intéressement dans la branche et convaincus de l'intérêt tant pour les employeurs que pour les salariés de développer ce dispositif, ont souhaité ouvrir une négociation visant à mettre à la disposition des entreprises et de leurs salariés un modèle d'accord d'intéressement adapté aux entreprises de la branche.

Ils rappellent toutefois que l'intéressement peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de représentants du personnel, qui n'ont pas été couvertes par un accord d'intéressement depuis au moins 5 ans avant la date de la décision unilatérale. Pour rédiger sa décision unilatérale, l'employeur pourra utiliser le modèle figurant en annexe du présent accord de branche.

Dans un souci de pédagogie, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler quelques règles applicables aux accords d'intéressement.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Définition

L'intéressement est un moyen d'associer les salariés aux gains de productivité ou à l'accroissement du résultat d'une entreprise. L'intéressement constitue un élément de la politique de rétribution, dont les principales caractéristiques sont un versement aléatoire lié à la performance

de l'entreprise et un régime social et fiscal avantageux. Il ne peut se substituer à aucun élément de rémunération.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (IDCC 2335).

Article 3 | Entreprises concernées

L'intéressement peut être mis en place dans toutes les entreprises, à partir du moment où elles emploient au moins un salarié distinct du dirigeant ou de son conjoint collaborateur ou associé, en ce compris les entreprises n'ayant qu'un seul salarié à condition que la formule de calcul ne soit pas fonction de la performance individuelle du salarié.

Article 4 | Bénéficiaires

L'intéressement ayant un caractère collectif, tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement. Toutefois, une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise, qui ne peut excéder 3 mois, peut être exigée. Il convient donc de faire entrer dans le cadre de l'accord tous les salariés de l'entreprise y compris titulaires d'un contrat à durée déterminée d'au moins 3 mois (continus ou non).

Dans les entreprises de 1 à 250 salariés, et sous réserve que cela soit inscrit dans l'accord d'intéressement, les chefs d'entreprise ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé peuvent bénéficier de l'intéressement.

La résiliation du contrat de travail quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement. Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise avant que cette dernière ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur doit s'enquérir de l'adresse à laquelle il pourra l'informer de ses droits. Ces droits doivent lui être sauvegardés pendant 1 an au sein de l'entreprise, puis jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier au sein de la Caisse des dépôts et consignations.

Article 5 | Choix des critères

L'intéressement ne doit en aucun cas rémunérer le mérite individuel. Il ne peut donc se substituer aux salaires que verse l'employeur.

L'intéressement est une rémunération collective versée en fonction de critères objectifs et aléatoires fixés dans l'accord d'intéressement.

Compte tenu de la diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir une ou plusieurs formules d'intéressement directement applicables. Ils ont donc établi une liste non exhaustive de formules pouvant être adaptées aux agences générales d'assurances, qui figure dans l'annexe 1 du présent accord, à l'article 4.

Article 6 | Conclusion, durée et modification de l'accord d'intéressement

Article 6.1 | Conclusion de l'accord

L'accord doit être conclu avant le premier jour du 7^e mois, soit avant le 1^{er} juillet de l'année pour les accords dont la période de référence est l'année civile, pour être applicable l'année en cours.

Article 6.2 | Durée de l'accord

La durée de l'accord est fixée pour une période pouvant aller de 1 à 3 ans. Il peut être renouvelé par tacite reconduction lorsque cela est prévu par l'accord et si aucune demande de renégociation n'est présentée dans les 3 mois précédant sa date d'échéance par l'une des parties l'ayant signé. Si la tacite reconduction n'est pas prévue, le renouvellement doit être négocié, conclu et déposé dans les mêmes conditions et délais qu'un premier accord.

Une durée d'accord supérieure à 1 an ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre. Cette faculté permet le cas échéant, de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise.

Les avenants obéissent aux mêmes règles de conclusion (signataires et délais) et de dépôt que l'accord lui-même.

Article 6.3 | Dénonciation ou modification de l'accord

L'accord doit être dénoncé ou modifié par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion. La modification ou la dénonciation ne peut se faire avant la clôture d'au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus, ni prévisibles à la date de la conclusion.

Article 7 | Répartition de l'intéressement

L'intéressement constitue une rémunération collective qui ne peut privilégier une catégorie de personnel.

La répartition de l'intéressement peut se faire soit de façon égalitaire entre les membres du personnel, soit de façon proportionnelle aux salaires, soit de façon proportionnelle à la durée de présence. Dans ce dernier cas, l'intéressement est versé en fonction des temps de travail effectif ou périodes assimilées, ce qui permet de tenir compte de l'absentéisme. Les retenues devront être proportionnelles aux absences.

Il est aussi possible de cumuler deux ou les trois méthodes. Il convient alors de considérer que chaque méthode doit s'appliquer à une partie de l'intéressement à répartir (exemple : 20 % répartis de manière égalitaire, 30 % répartis proportionnellement au temps de présence et 50 % répartis proportionnellement aux salaires).

Lorsque l'intéressement est réparti de façon proportionnelle aux salaires, il est utile de définir la notion de salaire retenue. Il peut s'agir soit du salaire effectivement versé soit du salaire correspondant à la rémunération habituelle du salarié.

Article 8 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 9 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 | Révision de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions de l'article 4 de la convention collective du personnel des agences générales d'assurances.

Article 11 | Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective du personnel des agences générales d'assurances.

Article 12 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

Article 13 | Publicité. Extension

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord, AGÉA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 26 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 **Modèle d'accord d'intéressement**

Accord mettant en place l'intéressement collectif des salariés au sein de l'entreprise.....

Entre les soussignés :

- l'agent général d'assurances M. d'une part ;
- et d'autre part,
- plus des deux tiers du personnel, selon liste d'émargement annexée à l'accord ;
- ou
- représentants du personnel (à préciser),

Il a été convenu et arrêté ce qui suit en vue de l'application au personnel de l'agence à ajouter si besoin : ainsi qu'au chef d'entreprise d'un accord d'intéressement des salariés, conformément aux dispositions du titre I^{er} « Intéressement » (art. L. 3311-1 à L. 3315-5) du livre III de la 3^e partie du code du travail.

Article 1^{er} | Preamble

L'accord a pour objet de définir et de poser les conditions de la mise en œuvre de l'intéressement du personnel. Il est destiné à développer le sens de la responsabilité de chacun et d'impliquer l'ensemble du personnel à la bonne marche de l'entreprise et à son développement. L'application de la formule détaillée ci-après à l'article 4 permettra, si les résultats de l'entreprise sont conformes aux prévisions, de verser un intéressement réparti au profit de tous les salariés selon les modalités fixées aux articles 5 et 6.

Le calcul et les modalités de répartition ont fait l'objet de négociations entre les soussignés et paraissent bien adaptés à la situation de l'entreprise.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments du salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

Article 2 | Durée de l'accord et dénonciation

Le présent contrat est conclu pour une durée de ans (La durée de l'accord est fixée pour une période pouvant aller de 1 à 3 ans). Il s'applique donc aux ... (nombre) exercices allant du 1^{er} janvier 2... au 31 décembre 2...

L'accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires. Cette dénonciation vaudra pour l'exercice en cours s'il intervient avant le premier jour du 7^e mois. La dénonciation devra être envoyée dans les 15 jours, par lettre recommandée, à la direction du travail compétente.

Article 3 | Bénéficiaires de l'intéressement

Les bénéficiaires de l'intéressement seront l'ensemble des salariés de l'entreprise ayant plus de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. La période de référence pour la détermination des 3 mois d'ancienneté correspond à la période de calcul de l'intéressement et aux 12 mois qui la précèdent. Cette durée correspond à l'appartenance juridique et englobe les périodes de suspension du contrat de travail. De plus, la résiliation du contrat de travail quelle qu'en soit la

cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

À ajouter si besoin : le chef d'entreprise ainsi que son conjoint collaborateur (ou associé) bénéficieront également de cet intéressement.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise avant que cette dernière ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur lui demandera l'adresse à laquelle il pourra l'informer de ses droits et lui demandera de le prévenir de ses changements d'adresses éventuels.

Ces droits lui seront sauvegardés pendant 1 an au sein de l'entreprise, puis jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier au sein de la Caisse des dépôts et consignations.

Article 4 | Calcul de l'intéressement

N.B. : Compte tenu de la diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir une ou plusieurs formules d'intéressement directement applicables.

Dans les agences, on peut imaginer quelques formules simples non exhaustives, applicables à la profession.

Ces exemples ne sont pas limitatifs. La loi n'impose aucun paramètre de calcul. Il est donc possible d'en créer d'autres, en ayant le souci de respecter l'aléatoire et le collectif qui sont les critères essentiels de l'intéressement. Avant d'être proposé, le contrat d'intéressement doit faire l'objet d'une simulation pour que son impact soit apprécié.

Exemples de formules d'intéressement :

1. Atteinte des objectifs fixés par la compagnie déclenchant le versement de l'intéressement compagnie à hauteur de X %

Exemple : les salariés perçoivent X % de l'intéressement compagnie perçu par l'agent.

2. Atteinte d'un ou plusieurs des objectifs fixés par la compagnie

L'objectif doit dans ce cas être fixé chaque année par l'agent, par avenant à l'accord d'intéressement.

3. Augmentation d'au moins X % du montant des commissions globales de l'entreprise

4. Diminution des résiliations clients

Ex. : taux de résiliation inférieur à X % (sauf résiliation compagnie).

Attention : préciser lors de la fixation de l'objectif la donnée N – 1 pour prouver l'aléa.

5. Nombre de contrats moyen par client

X % de clients multi-équipés avec au moins Y contrats.

Attention : préciser lors de la fixation de l'objectif la donnée N – 1 pour prouver l'aléa.

6. Calcul sur la progression du chiffre d'affaires net d'annulation

Ce type de paramètre permet de prendre en compte les efforts réalisés tant en production qu'en fidélisation.

7. Calcul sur les primes nettes d'annulation

Primes d'affaires nouvelles – primes d'affaires résiliées (en % d'augmentation par exemple).

8. Calcul sur la progression du bénéfice de l'agence

Bénéfice de progression = (recettes N – recettes N – 1) – (charges d'exploitation N – charges d'exploitation N – 1).

Dans les charges d'exploitation, on peut exclure les amortissements. L'intéressement peut être calculé à partir d'un pourcentage de ce bénéfice de progression. À titre d'exemple, on peut imaginer que 10 % de ce bénéfice de progression soit affecté à l'intéressement.

9. CRM la plus complète possible

Augmentation du nombre d'adresses mail, numéro de téléphone, date de naissance ou autres renseignées.

10. Favoriser la mensualisation. Prélèvement automatique

Augmentation du nombre de clients mensualisés – ou en prélèvement automatique (en % d'augmentation par exemple).

Ou X % des contrats sont en prélèvement automatique.

Il est possible de cumuler plusieurs critères

Exemple 1 : deux critères cumulatifs

Si « augmentation d'au moins 3 % du montant des commissions globales de l'entreprise est atteint » + « augmentation de 5 % du nombre d'adresses mail renseignées dans le CRM » = versement de 3 % des commissions.

Exemple 2 : un critère principal, l'autre venant le majorer s'il est atteint

Si le critère « augmentation d'au moins 3 % du montant des commissions globales de l'entreprise est atteint » : versement de 2 % des commissions.

Si en plus, augmentation de 5 % du nombre d'adresses mail renseignées dans le CRM : le versement de l'intéressement est majoré et passe à 3 % des commissions.

Article 5 | Répartition de l'intéressement

La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires est effectuée :

– de manière égalitaire ;

ou bien

– proportionnellement aux salaires (déterminer le salaire concerné [rémunération habituelle ou salaire effectivement versé]). Si le salaire pris en compte est le salaire effectivement perçu, ajouter : « Les périodes de congés de maternité ou d'adoption, les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, y compris en cas de temps partiel thérapeutique, ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise sont prises en compte sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé. »

Si le chef d'entreprise et son conjoint sont bénéficiaires rajouter : pour le chef d'entreprise et son conjoint (collaborateur ou associé) le salaire à retenir s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égale au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise. Toutefois, pour le conjoint du chef d'entreprise collaborateur (ou associé), l'accord peut retenir un montant qui ne peut excéder 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;

ou bien

- proportionnellement à la durée de présence. Dans ce cas ajouter : sont assimilées à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel ;

ou bien

- pour ... % de manière égalitaire et/ou pour ... % de façon proportionnelle aux salaires et/ou pour % de façon proportionnelle au temps de présence. Dans ce cas ajouter : sont assimilées à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

Si le chef d'entreprise et son conjoint sont bénéficiaires rajouter : pour le chef d'entreprise et son conjoint collaborateur (ou associé), le salaire à retenir s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Le montant global des primes distribuées aux salariés ne peut pas dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise pendant le même exercice.

Si le chef d'entreprise et son conjoint sont bénéficiaires rajouter : pour le chef d'entreprise et son conjoint collaborateur (ou associé), le salaire à retenir dans l'assiette de ce plafond global de 20 % s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

La prime individuelle d'intéressement attribuée à un bénéficiaire ne peut pas excéder 3/4 du plafond annuel moyen de la sécurité sociale en vigueur au titre de l'exercice concerné.

Article 6 | Affectation de l'intéressement (article à ne laisser que si l'agence a mis en place un plan d'épargne entreprise [PEE] ou un plan d'épargne interentreprises [PEI] ou encore un PERECO)

Les primes d'intéressement seront affectées au choix du salarié :

- pour tout ou partie à un paiement immédiat ;
- pour tout ou partie au plan d'épargne salariale. Les sommes investies dans le plan d'épargne salariale sont bloquées 5 ans sauf cas de déblocages anticipés prévus par la loi et précisés dans le règlement du plan.

L'employeur fera parvenir à chaque bénéficiaire un formulaire précisant le montant des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement. Le salarié devra formuler sa demande dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Le salarié est présumé avoir été informé dans un délai de 7 jours après la date d'envoi du formulaire.

Si, dans le délai indiqué sur le formulaire, le salarié n'a pas fait connaître son choix de placement ou de paiement, les sommes seront par défaut affectées au plan d'épargne interentreprises ou au plan d'épargne entreprise.

Les sommes versées sur le plan d'épargne salariale ne seront pas soumises à l'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 7 | Versement de l'intéressement

L'intéressement sera versé au salarié ou placé sur le plan d'épargne salariale (si un tel dispositif a été mis en place dans l'agence) en une seule fois au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice. Au-delà, l'intéressement produira un intérêt calculé au taux légal.

Ou

L'intéressement est versé au salarié ou placé sur le plan d'épargne salariale (si un tel dispositif a été mis en place dans l'agence) en versement(s) effectué(s) en dehors des échéances normales de rémunération du travail et au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice. Si l'enveloppe totale de l'intéressement est inférieure au montant des avances versées en cours d'année, les sommes versées en trop seront intégralement reversées par les salariés.

Chaque versement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paye, rappelant les règles essentielles de répartition, le résultat global de l'intéressement, la prime moyenne versée dans l'entreprise et la part revenant à chacun des salariés bénéficiaires du présent accord.

Article 8 | Contrôle de l'accord

L'application du présent contrat sera suivie par une commission élue parmi les salariés. Elle se réunira lors du calcul de la prime d'intéressement. Elle prendra connaissance des documents ayant servi de base au calcul de l'intéressement. Ces documents seront tenus à sa disposition par la direction au moins 8 jours avant la date prévue pour la réunion. Elle pourra également demander à la direction toutes explications complémentaires sur l'application du contrat, formuler tous avis et présenter toutes suggestions à ce sujet.

Article 9 | Information du personnel

Information collective

L'accord d'intéressement fera l'objet d'une note d'information qui sera remise à tous les salariés de l'entreprise et à tout nouvel embauché.

Rajouter éventuellement : le texte du présent accord fera l'objet d'un affichage sur les panneaux prévus à cet effet.

Information personnelle

Chaque bénéficiaire recevra, à l'occasion de toute répartition faite entre les membres du personnel, une fiche distincte du bulletin de paie indiquant le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, celui des droits attribués à l'intéressé ainsi que le montant retenu au titre de la CSG et de la CRDS, en cas de mise en place d'un plan d'épargne salariale ajouter : le délai à partir duquel les droits sont négociables ou exigibles lorsque l'intéressement est investi sur le plan d'épargne salariale, les cas dans lesquels les sommes investies sur le plan d'épargne salariale peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ainsi que les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne salariale des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

Article 10 | Règlement des litiges

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent contrat se régleront si possible à l'amiable après entente des parties et avis de l'organisme de contrôle qui pourra

s'adjoindre tout expert de son choix. À défaut, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

Article 11 | Révision

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par entente entre les parties au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Dans ce cas, toute modification devra faire l'objet d'un avenant déposé auprès de la direction départementale du travail.

Article 12 | Reconduction de l'accord

Le présent accord sera renouvelé par tacite reconduction si aucune demande de renégociation n'est présentée dans les 3 mois précédant sa date d'échéance par l'une des parties l'ayant signé ;

Ou

À l'issue de la période d'application du présent accord, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement ou non dudit accord.

Article 13 | Dispositions finales

Le présent accord ainsi que ses avenants éventuels seront déposés sur la plateforme de téléprocédure www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les 15 jours suivants sa signature.

Fait à..., le...

Signature de l'agent et des salariés

Avenant n° 5 du 26 mai 2021

à l'accord du 26 novembre 2015
relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2150764M

IDCC : 2335

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

AGÉA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT ;

UNSA banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a eu et continue d'avoir un impact financier très important pour la branche du personnel des agences générales d'assurances : une nette diminution des fonds de la formation professionnelle, notamment s'agissant du plan de développement des compétences.

Face à ce constat, les partenaires sociaux de la branche sont convenus de reconduire, pour l'année 2022, les taux de la contribution à la formation professionnelle prévus par l'avenant n° 4 du 17 mars 2020 à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 25 novembre 2015.

Article 1^{er} | Modification de l'article 16

Les dispositions qui suivent suppriment et remplacent dans leur intégralité les dispositions de l'article 16 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

« Article 16 | *Participation au financement de la formation professionnelle*

Toute agence générale d'assurances, dès l'embauche du premier salarié, a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette contribution financière est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente et est versé à l'OPCO Atlas.

Convaincues de l'importance de la formation professionnelle pour la branche, les parties signataires souhaitent maintenir, pour la collecte 2022 un taux de contribution conventionnelle supérieur à celui fixé par la loi du 5 septembre 2018 pour les agences générales d'assurances.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle est mutualisée pour l'ensemble des agences générales d'assurances, quelle que soit leur taille. Elle est exclusivement affectée au financement du développement de la formation professionnelle continue des collaborateurs d'agence :

- actions de formation (coûts pédagogiques, rémunérations...), hors actions de formation collectives mises en place par l'OPCO Atlas qui entreraient en concurrence avec l'offre de formation de branche « Cap compétence » ;
- actions directement associées à la formation (ingénierie de formation, positionnement, évaluation des compétences, certification, examen...) ;
- actions de professionnalisation (toutes les actions qui ont pour objectif l'acquisition ou le développement mais qui ne prennent pas exactement la forme d'actions de formation telles que définies par le code du travail et qui contribuent à la professionnalisation des salariés : analyse de pratiques, coaching, e-learning non tutoré, colloques, séminaires...).

16.1. Agences générales d'assurances de moins de 11 salariés

Pour la collecte 2022 (base masse salariale brute de 2021), la participation globale des agences générales d'assurances de moins de 11 salariés est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,55 % au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
 - 0,65 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire
- dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par l'OPCO Atlas et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès de l'OPCO Atlas.

16.2. Agences générales d'assurances de 11 salariés et plus

Pour la collecte 2022 (base masse salariale brute de 2021), la participation globale des agences générales d'assurances de 11 salariés et plus est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 1 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- 0,2 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire

Ces contributions sont appelées en même temps par l'OPCO Atlas et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès de l'OPCO Atlas.

16.3. Cas particuliers

Les CDD

En dehors des exceptions prévues par voie réglementaire, les agences générales d'assurances ayant employé un ou plusieurs salarié(s) sous contrat à durée déterminée doivent verser une contribution spécifique pour le financement du compte personnel de formation (CPF) des salariés en CDD, à hauteur de 1 % de la masse salariale brute de ces contrats.

Les sommes dues au titre de cette contribution spécifique doivent être versées auprès de l'OPCO Atlas avant le 28 février de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation.

L'exercice en société de capitaux

Les sociétés « agent général » sont assujetties à la taxe d'apprentissage.

16.4. Dispositions diverses

Les fonds recueillis par l'OPCO Atlas auprès de la profession sont "comptabilisés" à part et le bilan annuel est communiqué par cet organisme à la CPNEFP de la branche. »

Article 2 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 3 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter de sa signature, et jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 4 | *Publicité. Extension*

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGÉA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 26 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Avenant n° 63 du 9 juin 2021

à l'accord du 31 juillet 1968
relatif au régime national de prévoyance des ouvriers

NOR : ASET2150767M

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

FNTP ;
FFB ;
FFIE ;
SCOP BTP ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FG FO construction ;
FNCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Prenant acte du fait que :

- l'application de l'article 11.1 de l'accord collectif national du 31 juillet 1968 prévoyant une revalorisation annuelle du SR proportionnellement à l'évolution du salaire moyen annuel des ouvriers du bâtiment et des travaux publics au cours de l'année précédente ;
- le rattrapage de l'estimation trop élevée de l'évolution du SMPT (salaire moyen par tête) prise en compte pour fixer la valeur du SR au 1^{er} juillet 2020,

devrait entraîner une diminution de la valeur du SR au 1^{er} juillet 2021, les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics ont décidé de ne pas appliquer cette baisse et de conserver une valeur du SR au 1^{er} juillet 2021 identique à celle applicable au 1^{er} juillet 2020.

Ils s'accordent pour, lors de la négociation visant à fixer la valeur du SR au 1^{er} juillet 2022, neutraliser l'année 2020 et procéder à un calcul en fonction de la progression du salaire moyen des ouvriers observée entre 2019 et 2021.

Chapitre 1^{er}

Dans l'article 11.1, la phrase « La valeur du SR est fixée à 5,90 € au 1^{er} juillet 2020 (5,80 € au 1^{er} juillet 2019) » est remplacée par :

■ « La valeur du SR est fixée à 5,90 € au 1^{er} juillet 2021 (5,90 € au 1^{er} juillet 2020). »

Chapitre 2

À titre dérogatoire à l'article 11.1 de l'accord collectif national du 31 juillet 1968 instituant le régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics, les partenaires sociaux de nos secteurs décident que, lors de la négociation visant à fixer la valeur du SR au 1^{er} juillet 2022, ils tiendront compte du maintien opéré le 1^{er} juillet 2021 et procéderont à un calcul en fonction de la progression du salaire moyen des ouvriers observée entre 2019 et 2021 et non entre 2020 et 2021.

Chapitre 3

Compte tenu du caractère général du présent accord qui concerne l'ensemble des entreprises du bâtiment et des travaux publics, les parties signataires estiment que cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés telle que prévue à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Chapitre 4

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Chapitre 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 9 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3261 | Convention collective nationale

IDCC : **1611** | **ENTREPRISES DE LOGISTIQUE DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE**

Accord paritaire du 29 juin 2021
relatif à la création d'un fonds de développement

NOR : ASET2150761M

IDCC : 1611

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

DMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La logistique de communication écrite directe (routage) est un segment essentiel du secteur de l'imprimerie et des industries graphiques. Il consolide l'offre globale adressée aux marchés de la presse périodique et du marketing direct et a enregistré des mutations majeures qui entraînent la recomposition de ses emplois et compétences et des modèles économiques qui caractérisent ces entreprises.

Au vu de ce constat et dans la perspective d'un accord de branche exprimant les priorités ambitieuses du secteur de la logistique de communication écrite directe (IDCC 1611) en matière d'emploi, d'innovations industrielles et de maillage d'entreprises dans une logique de proximité, les organisations signataires estiment qu'afin d'initier et conduire des actions collectives structurantes pour ce secteur de la communication, il convient de créer comme a pu le faire le secteur de l'imprimerie de la presse et des industries graphiques (IDCC 184) par accord paritaire du 12 octobre 2004 étendu le 13 avril 2005 un dispositif spécifique dénommé fonds de développement des bassins d'activité régionaux décrit à l'article 13 de l'accord paritaire susvisé.

Article 1^{er}

Le secteur relevant de l'IDCC 1611 décide d'adhérer au dispositif procédant de l'article 13 de l'accord du 12 octobre 2004 modifié par l'accord paritaire relatif à la formation et au développement des compétences.

- « Cette adhésion est faite sous réserve des actualisations suivantes :
- le secteur de la logistique routage structure depuis plusieurs années des initiatives nationales en partenariat étroit avec le secteur de l'imprimerie (CQP, EDEC, PIC TPE) ;
 - ces actions relèvent essentiellement du domaine formation/emplois compétences alors que le secteur souhaite s'engager dans une approche globale d'actions territoriales qui associe développement industriel et technologique, emploi, formation et développements des compétences ;
 - ce fonds sera alimenté par une contribution dédiée des entreprises relevant du secteur logistique routage en complément de leur contribution conventionnelle ;
 - le montant de cette contribution sera fixé chaque année par la CPNEFP commune. Toutefois la CPPNI décide d'arrêter dans le présent accord les montants des contributions qui seront appelées pour 2021 et 2022 : la première contribution au titre de la participation pour l'année 2021 (dès publication de l'arrêté d'extension) est fixée forfaitairement à 200 € et la suivante, pour l'année 2022, est fixée à 0,06 % de la masse salariale des entreprises tout en ne pouvant être inférieures à 300 € (minimum) ni excéder 750 € (maximum). »

Article 2 | Gouvernance

La collecte de cette contribution est confiée pour l'année 2021 à l'OPCO EP et fera l'objet d'un compte séparé et d'une convention de reversement à l'IDEP gestionnaire de ladite contribution pour le compte du secteur de la logistique de communication écrite directe.

Un comité de gestion paritaire placé sous contrôle de la CPNEFP commune (imprimerie, logistique routage) assurera l'affectation des fonds aux diverses actions et en assurera le suivi qualitatif et quantitatif.

Les autres dispositions de l'article 13 de l'accord paritaire susmentionné restent inchangées.

Article 3 | Dispositions générales

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.

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 29 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3261 | Convention collective nationale

IDCC : 1611 | **ENTREPRISES DE LOGISTIQUE DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE**

Accord du 29 juin 2021
relatif aux salaires au 1^{er} août 2021

NOR : ASET2150762M

IDCC : 1611

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

DMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de :

■ 0,5 % pour les échelons A et B du groupe III, et tous les échelons des groupes II et I.

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

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

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent accord.

Salaires minima conventionnels Base nouvelle classification			
		Salaire horaire	Salaire mensuel conventionnel 151,67 heures
Cadre	Groupe I.A		4 952,58
	Groupe I.B		4 335,93
	Groupe I.C		3 854,13
	Groupe I.D		3 699,97
	Groupe I.E		2 967,95
	Groupe I.F		2 890,60
	Groupe I.G		2 794,24
AMT	Groupe II.A		2 697,90
	Groupe II.B		2 505,20
	Groupe II.C		2 408,85
Employé Ouvrier	Groupe III.A	14,62	2 217,74
	Groupe III.B	13,36	2 026,53
	Groupe III.C	12,17	1 846,03
	Groupe III.D	11,49	1 742,07
	Groupe III.E	11,13	1 688,52
	Groupe III.F	10,49	1 590,86
	Groupe III.G	10,35	1 570,13
	Groupe III.H*	10,25	1 554,58
* Smic à la date de la révision des minima.			

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les parties ont par ailleurs décidé que ces augmentations ont vocation à s'appliquer à compter du 1^{er} août 2021.

Fait à Paris, le 29 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 23 juin 2021

relatif à l'agenda social

NOR : ASET2150726M

IDCC : 303

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

FFMF ;

CSHC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCS UNSA ;

HaCuiTex CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social du 2^e semestre de l'année 2021 et du 1^{er} semestre de l'année 2022.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 1^{er} | *Ordre du jour de l'agenda social*

Thèmes	Périodes de négociation
Suivi du « Guide de bonnes pratiques » prévu dans l'accord sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap	2 ^e semestre 2021
Refonte des classifications professionnelles	2 ^e semestre 2021
Dispositif « Pro-A »	2 ^e semestre 2021
Formation professionnelle	2 ^e semestre 2021
Épargne salariale	1 ^{er} semestre 2022

Thèmes	Périodes de négociation
Rémunérations minimales annuelles garanties	1 ^{er} semestre 2022
Prime de collection	1 ^{er} semestre 2022

Article 2 | **Notification. Dépôt**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 23 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 2 du 10 mai 2021

à l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 relatif à la prévoyance

NOR : ASET2150749M

IDCC : 1979

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

GNC ;

UMIH ;

SNRTC ;

GNI HCR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant ont décidé, dans le cadre du régime de prévoyance relatif à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants, la modification du taux de cotisation de la garantie rente éducation au bénéfice des enfants à charge au moment du décès d'un salarié ou lorsque ce dernier est reconnu en état d'invalidité absolue et définitive.

Article 1^{er}

Les dispositions ci-après annulent et remplacent l'article 18.5 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 modifié par l'avenant révisant l'article 18 dudit avenant n° 1.

« Article 18.5 | Cotisation et répartition

La cotisation globale destinée au financement du régime est fixée à 0,86 % du salaire de référence défini à l'article 18.3. Elle se répartit entre les différentes garanties de la manière suivante :

– garanties décès et annexes : 0,29 % ;

- garantie rente d'éducation et garantie handicap : 0,16 % ;
- garantie incapacité : 0,22 % ;
- garantie invalidité : 0,19 %.

La cotisation est financée à hauteur de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié. Le financement des garanties incapacité de travail et invalidité est couvert à hauteur de 4/5 par le salarié et de 1/5 par l'employeur sans que cela affecte la répartition globale.

Il est rappelé que l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres met à la charge exclusive de l'employeur une cotisation en matière de prévoyance de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale.

Aussi, la participation de l'employeur au financement du régime de prévoyance conventionnel des hôtels, cafés, restaurants est prise en compte dans le calcul de cette cotisation de 1,50 % à la charge de l'employeur. »

Article 2 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant a pour objet de redéfinir en partie les cotisations minimales du régime collectif à adhésion obligatoire de prévoyance, dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective des hôtels, cafés et restaurants.

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

Article 3 | Dispositions finales. Date d'effet

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires. La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. En tout état de cause, le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Son extension pourra être demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 10 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 11 mai 2021
relatif aux rémunérations conventionnelles

NOR : ASET2150752M

IDCC : 112

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

FNIL ;

COOP FR lait,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au *Journal officiel* du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au *Journal officiel* du 4 juillet 2017).

Champ d'application de l'accord

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

Article 1^{er} | Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} juin 2021, la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du niveau 1, échelon 1 au niveau 3, échelon 1 : + 16 € par rapport à la grille de référence ;

- du niveau 3, échelon 2 au niveau 6, échelon 1 : + 17 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 6, échelon 2 au niveau 7, échelon 1 : + 18 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 7, échelon 2 : + 19 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 7, échelon 3 au niveau 8, échelon 1 : + 20 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 8, échelon 2 : + 21 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 8, échelon 3 au niveau 9, échelon 1 : + 23 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 9, échelon 2 : + 26 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 10 : + 31 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 11 : + 36 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 12 : + 41 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, applicable au 1^{er} juin 2021, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juin 2021
Ouvrier/Employé	1	1	1 566,28
		2	1 571,42
	2	1	1 576,52
		2	1 584,75
		3	1 590,98
	3	1	1 590,98
		2	1 599,25
		3	1 606,51
	4	1	1 606,51
		2	1 615,80
		3	1 627,22
	5	1	1 627,22
		2	1 639,65
		3	1 651,06
TAM	6	1	1 651,06
		2	1 736,04
		3	1 821,99
	7	1	1 821,99
		2	1 919,57
		3	2 017,15
	8	1	2 017,15
		2	2 126,35
		3	2 282,23
Cadre	9	1	2 282,23
		2	2 553,73

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juin 2021
Cadre	10	–	3 149,83
	11	–	3 800,04
	12	–	4 344,06

Article 2 | Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

Au 1^{er} juin 2021, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du niveau 1, échelon 1 au niveau 2, échelon 1 : + 220 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 2, échelon 2 au niveau 4, échelon 1 : + 225 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 4, échelon 2 au niveau 5, échelon 2 : + 230 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 5, échelon 3 au niveau 6, échelon 1 : + 235 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 6, échelon 2 : + 240 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 6, échelon 3 au niveau 7, échelon 1 : + 250 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 7, échelon 2 : + 265 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 7, échelon 3 au niveau 8, échelon 1 : + 280 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 8, échelon 2 : + 295 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 8, échelon 3 au niveau 9, échelon 1 : + 310 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 9, échelon 2 : + 335 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 10 : + 425 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 11 : + 505 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 12 : + 580 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière, applicable au 1^{er} juin 2021, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juin 2021
Ouvrier/Employé	1	1	20 515,08
		2	20 580,44
	2	1	20 640,80
		2	20 716,22
		3	20 791,64
	3	1	20 791,64
		2	20 892,12
		3	20 973,24
	4	1	20 973,24
		2	21 186,86
		3	21 390,47

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juin 2021
Ouvrier/Employé	5	1	21 390,47
		2	21 812,70
		3	22 233,37
TAM	6	1	22 233,37
		2	23 605,92
		3	24 692,27
	7	1	24 692,27
		2	25 788,63
		3	26 879,98
	8	1	26 879,98
		2	29 042,70
		3	31 210,41
Cadre	9	1	31 210,41
		2	33 235,10
	10	–	42 951,05
	11	–	51 636,90
	12	–	60 782,68

Article 3 | Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} juin 2021, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), est augmentée comme suit :

- au niveau 6, échelon 1 : + 260 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 6, échelon 2 : + 275 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 6, échelon 3 au niveau 7, échelon 2 : + 290 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 7, échelon 3 au niveau 8, échelon 1 : + 310 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 8, échelon 2 : + 330 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 8, échelon 3 au niveau 9, échelon 1 : + 350 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 9, échelon 2 : + 375 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 10 : + 470 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 11 : + 565 € par rapport à la grille de référence ;
- au niveau 12 : + 660 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la RAM Transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1^{er} juin 2021, s'établit comme suit.

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique

Encadrement forfaité sur une base 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juin 2021
TAM	6	1	24 610,10
		2	26 071,01
		3	27 255,55
	7	1	27 255,55
		2	28 475,16
		3	29 659,70
	8	1	29 659,70
		2	32 040,94
		3	34 431,57
Cadre	9	1	34 431,57
		2	36 610,07
	10	-	47 959,54
	11	-	57 562,38
	12	-	67 165,64

Article 4 | *Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage*

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. art. 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles [CCN IDCC 7004]) est revalorisé et porté à 104,00 € au 1^{er} juin 2021.

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'industrie laitière [CCN IDCC 0112]) est revalorisé et porté à 104,00 € au 1^{er} juin 2021.

Article 5 | *Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN IDCC 112)*

Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière, est revalorisé au 1^{er} juin 2021. Il s'établit selon les valeurs fixées (par niveau) par l'avenant n° 6, annexe I *quater* de la convention collective de l'industrie laitière.

Article 6 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la transformation laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 7 | Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France, ainsi qu'à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 11 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Salaires minima mensuels conventionnels (avenant n° 51 à l'annexe I de la convention)

Les salaires minima mensuels tels que prévus par l'article 6.2 des dispositions communes de la convention collective nationale sont ainsi déterminés, au 1^{er} juin 2021, pour un travail à temps complet :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvrier/Employé	1	1	1 566,28
		2	1 571,42
	2	1	1 576,52
		2	1 584,75
		3	1 590,98
	3	1	1 590,98
		2	1 599,25
		3	1 606,51
	4	1	1 606,51
		2	1 615,80
		3	1 627,22
	5	1	1 627,22
		2	1 639,65
		3	1 651,06
TAM	6	1	1 651,06
		2	1 736,04
		3	1 821,99
	7	1	1 821,99
		2	1 919,57
		3	2 017,15
	8	1	2 017,15
		2	2 126,35
		3	2 282,23
Cadre	9	1	2 282,23
		2	2 553,73
	10	–	3 149,83
	11	–	3 800,04
	12	–	4 344,06

Annexe I bis Rémunérations annuelles minimales (RAM) (avenant n° 39 à l'annexe I *bis* de la convention prévue par l'article 6.3 des dispositions communes, au 1^{er} juin 2021)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvrier/Employé	1	1	20 515,08
		2	20 580,44
	2	1	20 640,80
		2	20 716,22
		3	20 791,64
	3	1	20 791,64
		2	20 892,12
		3	20 973,24
	4	1	20 973,24
		2	21 186,86
		3	21 390,47
	5	1	21 390,47
		2	21 812,70
		3	22 233,37
TAM	6	1	22 233,37
		2	23 605,92
		3	24 692,27
	7	1	24 692,27
		2	25 788,63
		3	26 879,98
	8	1	26 879,98
		2	29 042,70
		3	31 210,41
Cadre	9	1	31 210,41
		2	33 235,10
	10	–	42 951,05
	11	–	51 636,90
	12	–	60 782,68

Annexe I ter RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel (avenant n° 24 à l'annexe I ter de la convention)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juin 2021
TAM	6	1	24 610,10
		2	26 071,01
		3	27 255,55
	7	1	27 255,55
		2	28 475,16
		3	29 659,70
	8	1	29 659,70
		2	32 040,94
		3	34 431,57
Cadre	9	1	34 431,57
		2	36 610,07
	10	–	47 959,54
	11	–	57 562,38
	12	–	67 165,64

Annexe I quater Prime d'ancienneté (avenant n° 6 à la convention)

Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles applicable au 1^{er} juin 2021 pour un travail à temps complet

(En euros.)

Ouvrier employé, AM et technicien	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
Niveau					
1	36,25	72,50	108,76	145,01	181,26
2	37,32	74,64	110,89	148,21	184,46
3	38,38	75,70	114,09	151,40	189,79
4	39,45	78,90	118,35	157,80	197,25
5	41,58	83,17	124,75	166,33	207,92
6	44,78	89,56	134,35	179,13	223,91
7	50,11	100,23	149,27	200,45	249,50
8	57,58	114,09	170,60	227,11	283,62

Cadre	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
Niveau									
9	62,91	93,83	125,82	157,80	189,79	221,78	253,76	285,75	317,74
10	88,50	132,21	176,99	220,71	265,49	309,21	353,99	397,70	442,49
11	105,56	158,87	212,18	265,49	318,80	371,05	424,36	477,67	530,98
12	123,68	185,52	247,37	309,21	371,05	432,89	494,73	556,57	619,48

Convention collective départementale

IDCC : 1967 | **INDUSTRIES DES MÉTAUX**
(Bas-Rhin)

(4 avril 1996)

(Bulletin officiel n° 1997-4 bis)

(Étendue par arrêté du 25 juin 1997,

Journal officiel du 5 juillet 1997)

Avenant du 21 juin 2021

à l'accord du 22 juin 1993

relatif aux salaires (RAEG, RMH) et primes de congés pour l'année 2021
(Bas-Rhin)

NOR : ASET2150753M

IDCC : 1967

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

UIMM ALSACE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC métallurgie Bas-Rhin ;

CFTC métallurgie Bas-Rhin ;

CFDT métallurgie Bas-Rhin ;

US FO métallurgie Bas-Rhin,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Nous, partenaires sociaux représentatifs de la branche de la métallurgie, eu égard au contexte économique actuel et des conséquences, à ce jour, difficilement prévisibles pour les entreprises de la crise de « Covid-19 », avons décidé, par le présent accord d'afficher notre engagement vers une reprise durable.

C'est dans cette optique, et afin de préserver au mieux les emplois, que le présent accord a été signé.

Les négociations annuelles se sont engagées le 22 mars 2021. Une deuxième réunion a eu lieu le 3 mai 2021, et une dernière le 14 juin 2021.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Article 1.1 | Valeur du point

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 5,35 € à compter du 1^{er} juillet 2021.

Article 1.2 | Prime de panier de nuit

À compter du 1^{er} juillet 2021, à titre exceptionnel et pour la durée du présent accord, le b de l'article 48 des clauses communes de la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin est modifié comme suit :

« b) Indemnité de panier

Une prime de panier de 6,55 € est allouée aux salariés qui travaillent effectivement la nuit pour le poste complet de nuit.

Quand passagèrement le travail se fait en équipe, les salariés dont l'horaire de travail dépasse minuit ou commence avant 2 heures du matin, perçoivent également la prime de panier de nuit. »

Article 2 | Rémunération annuelle effective garantie (RAEG)

Le barème des RAEG, base 151,67 heures pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixé comme suit à compter du 1^{er} janvier 2021 :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	2021
I	1	140	18 948
	2	145	19 085
	3	155	19 465
II	1	170	19 890
	2	180	20 351
	3	190	20 999
III	1	215	21 810
	2	225	22 610
	3	240	23 400
IV	1	255	23 963
	2	270	24 580
	3	285	26 161
V	1	305	28 475
	2	335	30 897
	3	365	33 373
		395	35 977

Le présent barème inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3 | Prime de congé annuel

À compter du 1^{er} janvier 2021, la valeur de la prime de congé annuel dont les modalités d'attribution sont prévues à l'article 34 de la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin « Clauses communes » est fixée à 450 €.

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

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

Article 5 | Égalité femmes/hommes

Les partenaires sociaux considèrent que la branche de la métallurgie nécessite une véritable mobilisation, pour que tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences, y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Dans le cadre de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est recommandé aux entreprises d'optimiser les études et outils réalisés par l'observatoire, prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie : www.observatoire-metallurgie.fr.

Les partenaires sociaux considèrent toujours qu'une attention particulière doit être portée à l'harmonisation nécessaire de la rémunération des femmes et des hommes.

Article 6 | Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail, ministère du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg.

Article 7 | Extension du présent accord

Les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 8 | Application des dispositions du présent accord

L'UIMM Alsace s'engage à informer ses adhérents des présentes dispositions et, dès publication de l'arrêté d'extension du présent accord, l'ensemble des entreprises de la métallurgie entrant dans le champ d'application de la convention collective.

L'UIMM Alsace s'engage à accompagner les entreprises qui rencontreraient des difficultés d'application du présent accord afin d'assurer que tous les salariés de la métallurgie du Bas-Rhin bénéficient des dispositions conventionnelles.

Fait à Eckbolsheim, le 21 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1365 | **INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX
(Meurthe-et-Moselle)**
(4 février 1976)

(Étendue par arrêté du 27 novembre 1981,
Journal officiel du 31 décembre 1981)

Accord du 18 juin 2021
relatif aux salaires (Meurthe-et-Moselle)

NOR : ASET2150766M

IDCC : 1365

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

UIMM Lorraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC métallurgie Lorraine ;

CFTC métallurgie Meurthe-et-Moselle ;

CFDT métallurgie Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

- article 13 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée ;
- article 17 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée ;
- article 24 des clauses générales de la convention collective précitée.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée.

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

Article 2 | Rémunération minimale hiérarchique (RMH) (art. 13 de l'avenant « Mensuels »)

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est fixée à compter du 1^{er} juillet 2021 à 5,26 € pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,67 heures.

Conformément aux articles 13 et 15 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée, la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. En conséquence, elle est adaptée à l'horaire de travail effectif.

Article 3 | Garanties de rémunération effective (GRE) (art. 13 de l'avenant « Mensuels »)

Le barème de garanties de rémunération effective (GRE), pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,67 heures, est fixé comme suit, à partir de l'année 2021 :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Barème
V	3	395	32 742
		365	29 960
	2	335	27 717
IV	1	305	24 906
	3	285	23 473
	2	270	22 199
III	1	255	21 387
	3	240	20 920
	2	225	19 937
II	1	215	19 364
	3	190	19 312
	2	180	19 248
I	1	170	19 187
	3	155	19 136
	2	145	19 068
	1	140	19 000

Article 4 | Prime de vacances (art. 24 des clauses générales)

Le montant de la prime de vacances afférente aux congés payés correspondant à la période de référence courant du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021 reste fixé à 810 € pour un congé complet de 30 jours ouvrables, soit 27 € par jour ouvrable de congé principal.

La prime de vacances est calculée selon les modalités de l'article 24 des clauses générales de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée.

Article 5 | Prime de panier de nuit (art. 17 de l'avenant « Mensuels »)

Le montant de la prime de panier de nuit, calculée selon les modalités fixées par l'article 17 de l'avenant « Mensuels » reste fixé à 7 €.

Article 6 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 | Entrée en vigueur

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

Article 8 | Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 13 et 17 de l'avenant « Mensuels » et 24 des clauses générales de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Article 9 | Révision

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

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

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

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

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

Article 10 | Dénonciation

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

Article 11 | Formalités

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

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

Article 12 | Extension

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

Fait à Maxéville, le 18 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3116 | Conventions collectives nationales

IDCC : 413 | **ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES POUR PERSONNES
INADAPTÉES ET HANDICAPÉES**

IDCC : 1001 | **MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS**

Avenant n° 361 du 9 juin 2021
relatif aux mesures salariales pour l'année 2021

NOR : ASET2150750M

IDCC : 413

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

NEXEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT,

d'autre part,

Préambule

Dans le cadre de la négociation relative aux mesures salariales 2021, les partenaires sociaux ont constaté la nécessité de revaloriser la rémunération de l'ensemble des salariés et de faire évoluer les coefficients immergés sous le montant du Smic.

Les partenaires sociaux rappellent que, pareillement aux années précédentes, l'évolution du taux directeur annoncée lors de la conférence salariale du 25 février 2021 ne permet pas de prendre en compte les enjeux et besoins du secteur, tels que : attractivité des débuts de carrière, égalité femme-homme, prise en compte des métiers émergents et métiers en tension, etc.

Les partenaires sociaux rappellent ainsi que se déroulent également des négociations qu'ils souhaitent voir aboutir et se concrétiser par la reconnaissance et le financement effectif par les pouvoirs publics des besoins du secteur : négociations pour la mise en place d'une nouvelle classification conventionnelle et système de rémunération ; négociations avec les pouvoirs publics pour la revalorisation des professionnels des secteurs sociaux et médico-sociaux.

Les partenaires sociaux se sont réunis et ont convenu ce qui suit.

Article 1^{er} | Valeur du point

La valeur du point est portée à 3,82 € à compter du 1^{er} février 2021.

Article 2 | Relèvement de certains coefficients

Article 2.1 | Agent de bureau (annexe 2)

La grille d'agent de bureau de l'annexe 2 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1^{er} février 2021 :

Déroulement de carrière	Coefficient
de début	373
après 1 an	376
après 3 ans	381
après 5 ans	386
après 7 ans	391
après 10 ans	400
après 13 ans	406
après 16 ans	415
après 20 ans	421
après 24 ans	432
après 28 ans	445

Article 2.2 | Moniteur-adjoint d'animation et/ou d'activités (annexe 3)

La grille de moniteur adjoint d'animation et/ou d'activité de l'annexe 3 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1^{er} février 2021 :

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
de début	373	383
après 1 an	376	386
après 3 ans	385	395
après 6 ans	399	410
après 9 ans	411	422
après 13 ans	425	437
après 17 ans	448	460
après 21 ans	469	482
après 25 ans	490	503

Article 2.3 | Agent de service intérieur (annexe 5)

La grille d'agent de service intérieur de l'annexe 5 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1^{er} février 2021 :

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
de début	373	383

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
après 1 an	376	386
après 3 ans	381	390
après 5 ans	386	395
après 7 ans	391	400
après 10 ans	400	409
après 13 ans	406	415
après 16 ans	415	425
après 20 ans	421	431
après 24 ans	432	442
après 28 ans	445	455

Article 2.4 | *Mesure transitoire*

Les salariés en poste à la date d'entrée en vigueur du présent avenant conserveront l'ancienneté acquise dans leur ancien échelon et seront reclassés à l'échelon d'ancienneté correspondant.

Les salariés dont le coefficient disparaît dans les grilles du présent avenant se verront appliquer le coefficient de la nouvelle grille égal ou immédiatement supérieur à leur ancien coefficient tout en conservant l'ancienneté acquise.

Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient le plus favorable devra être appliqué.

Article 3 | *Salaire minimum conventionnel*

Article 3.1 | *Modification de l'annexe 1*

À l'article 2 de l'annexe 1 de la convention collective, l'indice « 371 » est remplacé par « 373 » et l'indice « 381 » est remplacé par « 383 ».

Article 3.2 | *Modification de l'annexe 8*

La grille de l'annexe 8 de la convention collective est modifiée comme suit :

- le coefficient « 373 » est substitué aux coefficients inférieurs de la grille, sous réserve de l'alinéa ci-après ;
- en cas de surclassement interne, le coefficient « 383 » est substitué aux coefficients inférieurs.

Article 4 | *Agrément et entrée en vigueur*

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur sous réserve d'agrément le 1^{er} février 2021.

Fait à Paris, le 9 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052 | Convention collective nationale

IDCC : 1996 | **PHARMACIE D'OFFICINE**

Accord du 6 avril 2021

relatif au règlement du fonds « haut degré de solidarité »

NOR : ASET2150712M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FSS CFTD ;

CFTC santé sociaux ;

FNSCIC CFE-CGC ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article R. 912-3,

Vu le code du travail,

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment son annexe IV « Régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régimes frais de soins de santé » des salariés de la pharmacie d'officine,

Vu l'accord collectif national étendu du 2 octobre 2017 portant recommandation de l'APGIS pour l'assurance des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine et instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité,

Vu l'accord collectif national étendu du 18 juin 2018 portant règlement du fonds « haut degré de solidarité » de la pharmacie d'officine.

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application des dispositions du IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, l'accord collectif national étendu du 2 octobre 2017 susvisé a institué des garanties présentant un degré élevé de solidarité financées et gérées de façon mutualisée pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997.

À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article R. 912-3 du code de la sécurité sociale, a été créé un fonds, nommé « fonds HDS de la pharmacie d'officine », auquel toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale susvisée sont tenues de cotiser.

Les modalités de fonctionnement de ce fonds ont été déterminées par l'accord collectif national étendu du 18 juin 2018 susvisé, conformément aux dispositions de l'accord collectif national étendu du 2 octobre 2017 susvisé et aux dispositions de l'article R. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Afin de procéder à l'actualisation des conditions d'attribution et des modalités de gestion des actions relevant du fonds HDS de la pharmacie d'officine, les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

Article 1^{er}

Les conditions d'attribution et modalités de gestion des actions relevant du fonds HDS de la pharmacie d'officine sont définies, à compter du 1^{er} janvier 2021, dans le règlement du fonds HDS de la pharmacie d'officine annexé au présent accord, dans les limites et durées fixées par celui-ci.

Article 2

Le présent accord se substitue à l'accord collectif national étendu du 18 juin 2018 précité.

Les demandes d'interventions du fonds HDS de la pharmacie d'officine, dont le fait générateur est antérieur au 1^{er} janvier 2021, restent régies par l'accord collectif national étendu du 18 juin 2018 précité.

Article 3

Le présent accord prend effet le 6 avril 2021 et prendra fin, au plus tard, au terme de la recommandation instituée dans l'accord collectif national étendu du 2 octobre 2017 susvisé.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2017). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les

parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Fonds « haut degré de solidarité »

L'accord collectif national du 2 octobre 2017 portant recommandation de l'APGIS pour l'assurance des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine institue des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité (HDS) telles que définies à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

À cet effet, l'article 3 « Degré élevé de solidarité » de cet accord crée un fonds mutualisé appelé « fonds HDS de la pharmacie d'officine » relevant des dispositions de l'article L. 912-1 IV du code de la sécurité sociale et dont la gestion est confiée exclusivement à l'APGIS.

Ce fonds est financé à hauteur de 2 % des cotisations relatives aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé visés à l'annexe IV de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine.

Les garanties du fonds HDS de la pharmacie d'officine sont définies conformément aux dispositions de l'article R. 912-2 et R. 912-3 du code de la sécurité sociale par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la pharmacie d'officine. Elles comprennent à compter du 1^{er} janvier 2021, les actions suivantes :

I. Packs « Coups durs » : accompagnement à la suite d'un décès (pack « Coup dur décès »), d'une hospitalisation d'au moins 4 jours continus (pack « Coup dur hospitalisation ») ou d'une maladie grave (pack « Coup dur maladie grave ») ;

II. Pack « Aidant » : aide aux aidants d'un proche en situation de dépendance ;

III. Pack « Prévention » : remboursement des vaccins, des analyses médicales sur prescription médicale mais non remboursées par la sécurité sociale et des tests de dépistage non remboursés par la sécurité sociale pour favoriser la prévention des maladies, et prise en charge des troubles de l'orientation chez les enfants couverts par les régimes conventionnels visés à l'annexe IV précitée ;

IV. Fonds social de la pharmacie d'officine :

IV.A. Fonds de solidarité : aide financière attribuée sur étude de dossier par la CPPNI de la pharmacie d'officine ou, sur délégation, par la sous-commission « Prévoyance » ;

IV.B. Prise en charge d'une partie des cotisations « Frais de soins de santé » des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Le présent document précise les actions mises en œuvre et les conditions pour en bénéficier.

En complément des actions individuelles détaillées ci-après, le fonds HDS de la pharmacie d'officine finance également une action de prévention collective pour favoriser la vaccination antigrippale. Le montant forfaitaire versé par salarié vacciné par l'officine est précisé chaque année par la CPPNI de la pharmacie d'officine.

(Voir page suivante.)

I. Packs « Coups durs » :

I.A. Pack « Coup dur décès »

Objet	Aide financière en cas de décès d'un membre de la famille.
Période de validité	À compter du 1 ^{er} janvier 2021
Bénéficiaires	<p>Salariés et anciens salariés des entreprises qui relèvent de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ainsi que leurs ayants droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les salariés concernés sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel de prévoyance ou de santé défini à l'annexe IV. 1 (pour les salariés non-cadres) ou l'annexe IV. 2 (salariés cadres et assimilés) de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine y compris ceux qui bénéficient d'un maintien gratuit ou d'une dispense d'affiliation frais de santé ; – les anciens salariés concernés sont ceux qui cotisaient au HDS dans l'entreprise qui les employait avant la rupture de leur contrat de travail et qui remplissent l'une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – anciens salariés qui bénéficient d'un maintien gratuit du régime frais de santé défini par l'annexe IV. 1 ou IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – anciens salariés qui adhèrent au régime conventionnel frais de santé des anciens salariés défini par l'annexe IV. 1 ou IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – anciens salariés qui bénéficient d'une rente d'invalidité servie par le régime de prévoyance défini par l'annexe IV. 1 ou IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – les ayants droit sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel frais de santé défini par les annexes IV. 1 et IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Conditions d'éligibilité (conditions cumulatives)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le demandeur doit avoir la qualité de bénéficiaire (au sens de la définition ci-dessus) à la date du fait générateur définie ci-après : date du décès d'un membre de la famille ; 2. L'entreprise dont dépend le bénéficiaire (employeur ou dernier employeur, y compris en cas de liquidation judiciaire...) doit être à jour du paiement des cotisations HDS à l'APGIS ; 3. Le bénéficiaire doit fournir les justificatifs démontrant l'existence de l'un des événements pris en charge (voir définitions) ; 4. Le fait générateur doit se situer pendant la période de validité du pack « Coup dur décès » ; 5. Le bénéficiaire doit faire la demande d'aide au titre du pack « Coup dur décès » dans les 3 mois qui suivent le décès.
Montant de l'aide	<p>Montant maximum de l'aide = 750 €, versée sur justificatifs des dépenses engagées et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p> <p>Le plafond de 750 € s'applique par décès d'un membre de la famille ou en cas de décès du salarié.</p>

Dépenses remboursables (conditions cumulatives)	<p>a) Dépenses exposées par le bénéficiaire pour faire face à l'événement et non remboursées par ailleurs ;</p> <p>b) La prestation doit avoir été réalisée dans la période éligible au remboursement c'est-à-dire dans les 12 mois qui suivent la date du décès ;</p> <p>c) La prestation à rembourser doit figurer dans la liste des prestations pouvant donner lieu à une aide au titre du pack « Coup dur décès » (voir liste ci-après) ;</p> <p>d) Le bénéficiaire doit transmettre à l'APGIS les justificatifs des dépenses engagées permettant de vérifier que les conditions visées au a à c ci-dessus sont remplies (nature de la dépense, date de la prestation, montant payé par le bénéficiaire...).</p> <p>Les justificatifs doivent être transmis à l'APGIS dans un délai maximum de 1 an après la date de réalisation de la prestation.</p> <p>Lorsque l'ouverture du droit à prestation a été validée par le gestionnaire du HDS, le bénéficiaire concerné conserve son droit à prestations dans la limite du montant de l'aide et jusqu'à l'expiration des délais mentionnés ci-avant pour présenter les demandes de remboursement, même s'il quitte l'entreprise et ne bénéficie plus du régime conventionnel de prévoyance ou de santé défini à l'annexe IV. 1 ou l'annexe IV. 2 de la pharmacie d'officine.</p>
Montant remboursé	<p>Montant de la dépense exposée dans la limite des coûts unitaires précisés ci-après et du montant maximum de l'aide en tenant compte des remboursements déjà effectués au titre du pack « Coup dur décès » et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p> <p>Une même dépense ne peut pas être remboursée plusieurs fois.</p>

Définitions utiles au titre du pack « Coup dur décès »

Ayant droit	Ayant droit couvert par le régime conventionnel frais de santé défini par les annexes IV. 1 et IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Date de la demande d'aide	Date d'envoi de demande de pack « Coup dur décès » (date du courriel ou date du cachet de la poste).
Date du fait générateur (date de survenance)	Date du décès d'un membre de la famille.
Période éligible au remboursement	Les 12 mois qui suivent la date du décès.
Organisme compétent pour délivrer la prestation	APGIS
Membres de la famille dont le décès ouvre droit à l'aide en cas de décès	<ul style="list-style-type: none"> – conjoint du bénéficiaire, concubin et partenaire de Pacs ; – enfants du bénéficiaire ou de son conjoint/concubin/partenaire de Pacs (ainsi que les enfants des enfants visés ci-avant) ; – ascendants directs du bénéficiaire.

(Voir page suivante.)

I.B. Pack « Coup dur hospitalisation »

Objet	Aide financière en cas d'hospitalisation d'au moins 4 jours continus.
Période de validité	À compter du 1 ^{er} janvier 2021
Bénéficiaires	<p>Salariés et anciens salariés des entreprises qui relèvent de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ainsi que leurs ayants droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les salariés concernés sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel de prévoyance ou de santé défini à l'annexe IV. 1 (pour les salariés non-cadres) ou l'annexe IV. 2 (salariés cadres et assimilés) de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine y compris ceux qui bénéficient d'un maintien gratuit ou d'une dispense d'affiliation frais de santé ; – les anciens salariés concernés sont ceux qui cotisaient au HDS dans l'entreprise qui les employait avant la rupture de leur contrat de travail et qui remplissent l'une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – anciens salariés qui bénéficient d'un maintien gratuit du régime frais de santé défini par l'annexe IV. 1 ou IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – anciens salariés qui adhèrent au régime conventionnel frais de santé des anciens salariés défini par l'annexe IV. 1 ou IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – anciens salariés qui bénéficient d'une rente d'invalidité servie par le régime de prévoyance défini par l'annexe IV. 1 ou IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – les ayants droit sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel frais de santé défini par les annexes IV. 1 et IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Conditions d'éligibilité (conditions cumulatives)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le demandeur doit avoir la qualité de bénéficiaire (au sens de la définition ci-dessus) à la date du fait générateur définie ci-après : date de début d'hospitalisation d'au moins 4 jours continus ; 2. L'entreprise dont dépend le bénéficiaire (employeur ou dernier employeur, y compris en cas de liquidation judiciaire...) doit être à jour du paiement des cotisations HDS à l'APGIS ; 3. Le bénéficiaire doit fournir les justificatifs démontrant l'existence de l'un des événements pris en charge (voir définitions) ; 4. Le fait générateur doit se situer pendant la période de validité du pack « Coup dur hospitalisation » ; 5. Le bénéficiaire doit faire la demande d'aide au titre du pack « Coup dur hospitalisation » dans les 3 mois qui suivent la sortie d'hospitalisation.
Montant de l'aide	<p>Montant maximum de l'aide = 750 €, versée sur justificatifs des dépenses engagées et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p> <p>Le plafond de 750 € s'applique pour une ou plusieurs hospitalisations d'au moins 4 jours continus chacune, sur une période de 12 mois de date à date à partir de la date de début de la 1^{re} hospitalisation.</p>

Dépenses remboursables (conditions cumulatives)	<p>a) Dépenses exposées par le bénéficiaire pour faire face à l'événement et non remboursées par ailleurs ;</p> <p>b) La prestation doit avoir été réalisée dans la période éligible au remboursement c'est-à-dire dans les 12 mois qui suivent la date de sortie d'hospitalisation ;</p> <p>c) La prestation à rembourser doit figurer dans la liste des prestations pouvant donner lieu à une aide au titre du pack « Coup dur hospitalisation » (voir liste ci-après) ;</p> <p>d) Le bénéficiaire doit transmettre à l'APGIS les justificatifs des dépenses engagées permettant de vérifier que les conditions visées au a à c ci-dessus sont remplies (nature de la dépense, date de la prestation, montant payé par le bénéficiaire...).</p> <p>Les justificatifs doivent être transmis à l'APGIS dans un délai maximum de 1 an après la date de réalisation de la prestation.</p> <p>Lorsque l'ouverture du droit à prestation a été validée par le gestionnaire du HDS, le bénéficiaire concerné conserve son droit à prestations dans la limite du montant de l'aide et jusqu'à l'expiration des délais mentionnés ci-avant pour présenter les demandes de remboursement, même s'il quitte l'entreprise et ne bénéficie plus du régime conventionnel de prévoyance ou de santé défini à l'annexe IV. 1 ou l'annexe IV. 2 de la pharmacie d'officine</p>
Montant remboursé	<p>Montant de la dépense exposée dans la limite des coûts unitaires précisés ci-après et du montant maximum de l'aide en tenant compte des remboursements déjà effectués au titre du pack « Coup dur hospitalisation » et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p> <p>Une même dépense ne peut pas être remboursée plusieurs fois.</p>

Définitions utiles au titre du pack « Coup dur hospitalisation »

Ayant droit	Ayant droit couvert par le régime conventionnel frais de santé défini par les annexes IV. 1 et IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Date de la demande d'aide	Date d'envoi de demande de pack « Coup dur hospitalisation » (date du courriel ou date du cachet de la poste).
Date du fait générateur (date de survenance)	Date de début d'hospitalisation d'au moins 4 jours continus.
Période éligible au remboursement	Les 12 mois qui suivent la date de sortie d'hospitalisation.
Organisme compétent pour délivrer la prestation	APGIS
Hospitalisations pouvant ouvrir droit à l'aide	<p>Hospitalisation d'au moins 4 jours continus ;</p> <p>Toute nouvelle hospitalisation ayant débuté moins de 12 mois après une hospitalisation ayant ouvert droit à l'aide ne donne pas droit à un nouveau pack.</p>

(Voir page suivante.)

I.C. Pack « Coup dur maladie grave »

Objet	Aide financière en cas de maladie grave
Période de validité	À compter du 1 ^{er} janvier 2021
Bénéficiaire	<p>Salariés et anciens salariés des entreprises qui relèvent de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ainsi que leurs ayants droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les salariés concernés sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel de prévoyance ou de santé défini à l'annexe IV. 1 (pour les salariés non-cadres) ou l'annexe IV. 2 (salariés cadres et assimilés) de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine y compris ceux qui bénéficient d'un maintien gratuit ou d'une dispense d'affiliation frais de santé ; – les anciens salariés concernés sont ceux qui cotisaient au HDS dans l'entreprise qui les employait avant la rupture de leur contrat de travail et qui remplissent l'une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – anciens salariés qui bénéficient d'un maintien gratuit du régime frais de santé défini par l'annexe IV. 1 ou IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – anciens salariés qui adhèrent au régime conventionnel frais de santé des anciens salariés défini par l'annexe IV. 1 ou IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – anciens salariés qui bénéficient d'une rente d'invalidité servie par le régime de prévoyance défini par l'annexe IV. 1 ou IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – les ayants droit sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel frais de santé défini par les annexes IV. 1 et IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Condition d'éligibilité (conditions cumulatives)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le demandeur doit avoir la qualité de bénéficiaire (au sens de la définition ci-dessus) à la date du fait générateur : date de la demande du pack « coup dur maladie grave » (cf. définitions des maladies graves) ; 2. L'entreprise dont dépend le bénéficiaire (employeur ou dernier employeur, y compris en cas de liquidation judiciaire...) doit être à jour du paiement des cotisations HDS à l'APGIS ; 3. Le bénéficiaire doit fournir les justificatifs démontrant l'existence de l'un des événements pris en charge (voir définitions) ; 4. Le fait générateur doit se situer pendant la période de validité du pack « Coup dur maladie grave » ; 5. Le bénéficiaire doit faire la demande d'aide au titre du pack « Coup dur maladie grave » pendant la période de validité du pack pour la maladie grave.

Montant de l'aide	<p>Montant maximum de l'aide = 750 €, versée sur justificatifs des dépenses engagées et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p> <p>Une même maladie ne peut ouvrir droit qu'à un seul pack « Maladie grave ». Si le bénéficiaire souhaite bénéficier d'une nouvelle aide après épuisement de son forfait au titre du pack « Coup dur maladie grave », il doit formuler une demande au titre du fonds social.</p> <p>En cas de polypathologie lors de la première demande, le médecin devra attester sur le formulaire prévu à cet effet (certificat médical HDS) que le bénéficiaire souffre de plusieurs maladies graves. Le bénéficiaire pourra alors demander un renouvellement du pack maladie grave après épuisement de son forfait si le dispositif pack « Coup dur maladie grave » est toujours en vigueur à la date de la demande de renouvellement (dans la limite d'un renouvellement).</p> <p>En cas de nouvelle maladie grave diagnostiquée postérieurement à la première demande, le médecin devra attester sur le formulaire prévu à cet effet (certificat médical HDS) que le bénéficiaire souffre d'une nouvelle maladie grave diagnostiquée depuis moins de 12 mois.</p> <p>Dans les cas non prévus ci-avant, le bénéficiaire pourra formuler une demande au titre du fonds social.</p>
Dépenses remboursables (conditions cumulatives)	<p>a) Dépenses exposées par le bénéficiaire pour faire face à l'événement et non remboursées par ailleurs ;</p> <p>b) La prestation doit avoir été réalisée dans la période éligible au remboursement c'est-à-dire dans les 12 mois qui précèdent et/ou qui suivent la date de la demande au titre de la maladie grave, sans pouvoir être antérieure à la date de début de la 1^{re} période réglée au titre du HDS par l'entreprise dont dépend le bénéficiaire (employeur ou dernier employeur) ;</p> <p>c) La prestation à rembourser doit figurer dans la liste des prestations pouvant donner lieu à une aide au titre du pack « Coup dur maladie grave » (voir liste ci-après) ;</p> <p>d) Le bénéficiaire doit transmettre à l'APGIS les justificatifs des dépenses engagées permettant de vérifier que les conditions visées au a à c ci-dessus sont remplies (nature de la dépense, date de la prestation, montant payé par le bénéficiaire...).</p> <p>Les justificatifs doivent être transmis à l'APGIS dans un délai maximum de 1 an après la date de réalisation de la prestation.</p> <p>Lorsque l'ouverture du droit à prestation a été validée par le gestionnaire du HDS, le bénéficiaire concerné conserve son droit à prestations dans la limite du montant de l'aide et jusqu'à l'expiration des délais mentionnés ci-avant pour présenter les demandes de remboursement, même s'il quitte l'entreprise et ne bénéficie plus du régime conventionnel de prévoyance ou de santé défini à l'annexe IV. 1 ou l'annexe IV. 2 de la pharmacie d'officine.</p>
Montant remboursé	<p>Montant de la dépense exposée dans la limite des coûts unitaires précisés ci-après et du montant maximum de l'aide en tenant compte des remboursements déjà effectués au titre du pack « Coup dur maladie grave » et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p> <p>Une même dépense ne peut pas être remboursée plusieurs fois.</p>

Définitions utiles au titre du pack « Coups durs maladies graves »

Ayant droit	Ayant droit couvert par le régime conventionnel frais de santé défini par les annexes IV. 1 et IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Date de la demande d'aide	Date d'envoi de demande de pack « Coup dur maladie grave » (date du courriel ou date du cachet de la poste).

Date du fait générateur (date de survenance)	Date de la demande d'aide.
Période éligible au remboursement	Les 12 mois qui précèdent et qui suivent la date de la demande au titre de la maladie grave sans pouvoir être antérieure à la date de début de la 1 ^{re} période réglée au titre du HDS par l'entreprise dont dépend le bénéficiaire (employeur ou dernier employeur).
Organisme compétent pour délivrer la prestation	APGIS
Maladie grave pouvant ouvrir droit à l'aide	<p>Maladie non stabilisée figurant dans la liste ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> – accident vasculaire cérébral invalidant ; – cancer ; – démence sénile (Alzheimer...) ; – infarctus ou pathologie cardiaque invalidante ; – hémopathies ; – insuffisance hépatique sévère ; – diabète insulino-instable ; – myopathie ; – insuffisance respiratoire instable ; – parkinson non équilibré ; – mucoviscidose ; – insuffisance rénale dialysée décompensée ; – suite de transplantation d'organe ; – paraplégie non traumatique ; – polyarthrite rhumatoïde évolutive ; – sclérose en plaques ; – sclérose latérale amyotrophique ; – virus de l'immunodéficience humaine (VIH) ; – épilepsie ; – paraplégie traumatique ; – tétraplégie traumatique et non traumatique. <p>L'existence de la maladie grave doit être établie par un certificat médical rempli par le médecin traitant du demandeur (certificat HDS maladie grave) et adressé sous pli confidentiel au service médical de l'APGIS à l'attention du médecin-conseil.</p> <p>Le certificat médical ne sera pas conservé après traitement de la demande. L'information stockée sera uniquement celle précisant si le bénéficiaire bénéficie ou non d'un pack « Coup dur maladie grave » pour une ou pour plusieurs maladies graves.</p>

(Voir page suivante.)

Tableau commun aux packs coups durs décès, hospitalisation et maladie grave

Liste des prestations pouvant donner lieu à une aide au titre des packs « Coups durs » et plafond unitaire pouvant être pris en charge (incluant les charges et taxes de toute nature)

Nature des actions	Définition des actions et précisions sur la (les) personne(s) concernée(s)	Pack décès	Pack hospitalisation	Pack maladie grave	Plafond
Garde d'enfants	Les enfants du bénéficiaire	x	x	x	22 €/heure
Accompagnement à l'école/ activités extrascolaires		x	x	x	22 €/heure
Garde des ascendants	Les ascendants du bénéficiaire	x	x	x	22 €/heure
Aide-ménagère	Le bénéficiaire	—	x	x	22 €/heure
Garde-malade		—	x	x	22 €/heure
Livraison de courses		—	x	x	25 €/livraison
Portage de repas		—	x	x	
Livraison de médicaments		—	x	x	
Organisation de soins à domicile	Aide d'un professionnel pour organiser les soins, aide et accompagnement du bénéficiaire pour favoriser la guérison et prévenir les rechutes.	—	x	x	250 €
Frais de transport	Pour les déplacements du bénéficiaire.	x	x	x	Frais réels dans la limite de 25 € par course
Bilan ergothérapeute	Bilan situationnel réalisé par un ergothérapeute au domicile du bénéficiaire.	—	x	x	350 €/bilan
Bilan nutritionnel	Bilan pour permettre au bénéficiaire de connaître les adaptations éventuelles à apporter à ses habitudes alimentaires.	—	x	x	50 €/bilan 30 €/consultation de suivi
Bilan social	Bilan permettant d'évaluer les besoins d'aide et d'accompagnement du bénéficiaire afin de le guider dans les mesures pouvant être mise en œuvre pour l'aider.	x	x	x	145 €/s/bilan
Bilan psychologique	Diagnostic des besoins du bénéficiaire en matière d'accompagnement et soutien psychologique.	x	x	x	300 €/bilan
Suivi psychologique	Le bénéficiaire	x	x	x	45 €/heure

Nature des actions	Définition des actions et précisions sur la (les) personne(s) concernée(s)	Pack décès	Pack hospitalisation	Pack maladie grave	Plafond
Coaching ciblé	Entretien d'évaluation de l'impact du coup dur sur la vie quotidienne du bénéficiaire et actions à mettre en œuvre pour l'aider à y faire face – points d'échanges réguliers avec le coach/bilan.	x	x	x	200 €/coaching
Second avis médical	Le bénéficiaire	-	x	x	350 €/dossier
Pour les dépenses non prévues dans la liste ou les montants qui dépassent le plafond indiqué, possibilité de formuler une demande d'intervention au titre du fonds social (remplir une demande d'aide du fonds social).					

II. Pack « Aidant »

Objet	Aide financière à l'aidant d'un proche en situation de perte d'autonomie ou d'un enfant handicapé
Période de validité	À compter du 1 ^{er} janvier 2021.
Bénéficiaire	<p>Salariés et anciens salariés des entreprises qui relèvent de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ainsi que leurs ayants droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les salariés concernés sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel de prévoyance ou de santé défini à l'annexe IV. 1 (pour les salariés non-cadres) ou l'annexe IV. 2 (salariés cadres et assimilés) de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine y compris ceux qui bénéficient d'un maintien gratuit ou d'une dispense d'affiliation frais de santé ; – les anciens salariés concernés sont ceux qui cotisaient au HDS dans l'entreprise qui les employait avant la rupture de leur contrat de travail et qui remplissent l'une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – anciens salariés qui bénéficient d'un maintien gratuit du régime frais de santé défini par l'annexe IV. 1 ou IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – anciens salariés qui adhèrent au régime conventionnel frais de santé des anciens salariés défini par l'annexe IV. 1 ou IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – anciens salariés qui bénéficient d'une rente d'invalidité servie par le régime de prévoyance défini par l'annexe IV. 1 ou IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – les ayants droit sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel frais de santé défini par les annexes IV. 1 et IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Condition d'éligibilité (conditions cumulatives)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le demandeur doit avoir la qualité de bénéficiaire (au sens de la définition ci-dessus) à la date de la demande d'aide ; 2. L'entreprise dont dépend le bénéficiaire (employeur ou dernier employeur, y compris en cas de liquidation judiciaire...) doit être à jour du paiement des cotisations HDS à l'APGIS ; 3. Le bénéficiaire doit fournir les justificatifs permettant de montrer qu'il est aidant d'un enfant handicapé ou d'un proche en situation de perte d'autonomie (l'aidé) pour lequel aucune demande de pack aidant n'a été acceptée antérieurement (voir définition de l'aidant et de l'aidé).

Condition d'éligibilité (conditions cumulatives)	<p>Si le salarié ou l'ancien salarié et l'un de ses ayants droit aident la même personne, le pack « Aidant » ne peut pas être déclenché plusieurs fois pour la même personne aidée.</p> <p>Si un pack « Aidant » a déjà été attribué pour la personne aidée, l'octroi d'un second pack « Aidant » n'est pas possible (le demandeur peut faire une demande au titre du fonds social) ;</p> <p>4. Le bénéficiaire doit faire la demande d'aide pendant la période de validité du pack « Aidant » en remplissant le formulaire prévu à cet effet, disponible sur le site internet de l'APGIS, et joindre les justificatifs demandés destinés à permettre de vérifier que les conditions d'éligibilité visées au 1 à 3 ci-dessus sont remplies.</p>
Montant de l'aide	<p>Montant maximum de l'aide = 750 € par personne aidée.</p> <p>Cette aide est versée dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS ;</p> <ul style="list-style-type: none"> – soit sur justificatifs des dépenses engagées ; – soit sous la forme d'une allocation forfaitaire journalière de 20 € versée, sur présentation des justificatifs, en complément de l'indemnisation servie par la caisse d'allocations familiales (CAF) ou la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) lorsque le bénéficiaire est titulaire d'un congé de proche aidant, d'un congé de présence parentale ou d'un congé de solidarité familiale. <p>Les deux modalités de versement de l'aide peuvent, le cas échéant, être combinées au titre d'une même personne aidée. Dans une telle hypothèse, le montant total de l'aide versée au bénéficiaire reste plafonné à 750 € par personne aidée.</p> <p>Le plafond de 750 € s'applique par binôme « aidant/aidé ».</p> <p>Si le bénéficiaire souhaite bénéficier d'une nouvelle aide pour la même personne aidée après épuisement de son forfait au titre du pack aidant, il doit formuler une demande au titre du fonds social.</p>
Action pouvant donner lieu à intervention du HDS (conditions cumulatives)	<p>a) Dépenses exposées par le bénéficiaire, par son (sa) conjoint(e), concubin(e) ou personne liée à lui par un Pacs, au bénéfice de la personne aidée ou pour accompagner le bénéficiaire dans son rôle d'aidant, et non remboursées par ailleurs, ou indemnité complémentaire au montant versé par la CAF ou la CPAM au titre d'un congé de proche aidant, d'un congé de présence parentale ou d'un congé de solidarité familiale ;</p> <p>b) La prestation ou le congé doit avoir été réalisé ou pris dans la période éligible au remboursement (dans les 12 mois qui précèdent ou qui suivent la date de la demande d'aide sans pouvoir être antérieure à la date d'adhésion au régime conventionnel de prévoyance ou de santé défini à l'annexe IV. 1 ou l'annexe IV. 2 de la pharmacie d'officine ;</p> <p>c) La prestation à rembourser ou le congé à indemniser doit figurer dans la liste des actions pouvant donner lieu à une aide au titre du pack « Aidant » (cf. liste des prestations remboursables ci-après) ;</p> <p>d) Le bénéficiaire doit transmettre à l'APGIS les justificatifs des dépenses engagées permettant de vérifier que les conditions visées au a à c ci-dessus sont remplies (nature de la dépense, date de la prestation, montant payé par le bénéficiaire...).</p> <p>Les justificatifs doivent être transmis dans un délai maximum de 1 an après la date de réalisation de la prestation.</p> <p>Lorsque l'ouverture du droit à prestation a été validée par le gestionnaire du HDS, le bénéficiaire concerné conserve son droit à prestations dans la limite du montant de l'aide et jusqu'à l'expiration des délais mentionnés ci-avant pour présenter les demandes de remboursement, même s'il quitte l'entreprise et ne bénéficie plus du régime conventionnel de prévoyance ou de santé défini à l'annexe IV. 1 ou l'annexe IV. 2 de la pharmacie d'officine.</p>

Montant versé	<p>Indemnité forfaitaire journalière pour le congé de proche aidant, le congé de solidarité familiale ou le congé de présence parentale et/ou montant de la dépense exposée dans la limite des coûts unitaires précisés ci-après et du montant maximum de l'aide en tenant compte des remboursements déjà effectués au titre du pack « aidant » et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p> <p>Une même dépense ne peut pas être remboursée plusieurs fois.</p>
---------------	---

Définitions utiles au titre du pack « Aidant »

Aidant	Personne qui apporte seule, ou en complément de l'intervention d'un professionnel, l'aide humaine rendue nécessaire par la perte d'autonomie d'un proche ou d'un enfant handicapé, et qui n'est pas rémunérée pour cette aide.
Aidé	<p>Enfant handicapé ou proche en situation de perte d'autonomie et qui relève des droits :</p> <ul style="list-style-type: none"> – à l'allocation d'éducation pour l'enfant handicapé (AEEH) pour les catégories 2 à 6 ou allocation adultes handicapés (AAE) ; – ou à la prestation de compensation du handicap (PCH) ; – ou à l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement GIR 1 à 3.
Ayant droit	Ayant droit couverts par le régime conventionnel frais de santé défini par l'annexe IV. 1 et IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Date de la demande d'aide	Date d'envoi de demande de pack « Aidant » (date du courriel ou date du cachet de la poste).
Date du fait générateur	Date de la demande d'aide telle que définie ci-dessus.
Période éligible au remboursement	Les 12 mois qui précèdent et qui suivent la date de la demande d'aide, sans pouvoir être antérieurs à la date de début de la 1 ^{re} période réglée au titre du HDS par l'entreprise dont dépend le bénéficiaire (employeur ou dernier employeur).
Organisme compétent pour délivrer la prestation	APGIS

Liste des actions pouvant donner lieu à intervention et budget unitaire maximum de prise en charge au titre du pack « Aidant » (incluant les charges et taxes de toute nature)

Nature des actions	Définition des actions et précisions sur la/les personnes concernées	Plafond
Garde d'enfants	Concerne les enfants de l'aidant afin de lui permettre de s'occuper de l'aidé.	22 €/heure
Accompagnement à l'école/activités extrascolaires		22 €/heure

Nature des actions	Définition des actions et précisions sur la/les personnes concernées	Plafond
Aide-ménagère Garde des ascendants Garde-malade Livraison de courses Portage de repas Livraison de médicaments	Concerne l'aidé afin d'alléger la charge de travail de l'aidant.	22 €/heure 22 €/heure 22 €/heure 25 €/livraison
Organisation de soins à domicile	Aide d'un professionnel pour organiser les soins, aides et accompagnement dispensés à l'aidé dans un objectif de prévention de la perte d'autonomie.	250 €
Frais de transport	Pour les déplacements de l'aidé pour raison médicale. Pour les déplacements de l'aidant pour se rendre auprès de l'aidé.	Frais réels dans la limite de 25 € par course Frais réels, dans la limite du plafond de 750 €
Bilan ergothérapeute	Bilan situationnel réalisé par un ergothérapeute au domicile de l'aidé.	350 €/bilan
Bilan nutritionnel	Bilan au bénéfice de l'aidé pour permettre à l'aidant de connaître les adaptations éventuelles à apporter aux habitudes alimentaires de l'aidé + suivi éventuel.	50 €/bilan 30 €/consultation de suivi
Bilan social	Bilan au bénéfice de l'aidé permettant d'évaluer les besoins d'aide et d'accompagnement en prenant en compte les problématiques de la personne concernée afin de guider l'aidant dans les mesures à mettre en œuvre au bénéfice de l'aidé.	145 €/bilan
Bilan psychologique	Diagnostic des besoins de l'aidant en matière d'accompagnement et soutien psychologique.	300 €/bilan
Suivi psychologique	Suivi au bénéfice de l'aidant.	45 €/heure
Coaching ciblé	Entretien d'évaluation de l'impact de la situation d'aidant sur sa vie quotidienne et actions à mettre en œuvre pour faire face au rôle d'aidant/points d'échanges réguliers avec le coach/bilan.	200 €/coaching
Téléassistance	Prise en charge des frais de téléassistance pour l'aidé.	25 €/mois
Congé de solidarité familiale	Versement d'une indemnité forfaitaire par jour en complément de l'allocation journalière versée par la CPAM pour l'aidant pour soutenir l'aidé	20 € par jour de congé
Congé de proche aidant	Versement d'une indemnité forfaitaire par jour en complément de l'allocation journalière versée par la CAF pour l'aidant pour soutenir l'aidé	20 € par jour de congé
Congé de présence parentale	Versement d'une indemnité forfaitaire par jour en complément de l'allocation journalière versée par la CAF pour l'aidant pour soutenir l'aidé	20 € par jour de congé
Pour les dépenses non prévues dans la liste ou les montants qui dépassent le plafond indiqué, possibilité de faire une demande d'intervention au titre du fonds social (remplir une demande d'aide du fonds social).		

III. Pack « Prévention »

Objet	Remboursement des vaccins, des analyses médicales sur prescription médicale et non remboursées par la sécurité sociale, des tests de dépistage (y compris autotests) non remboursés par la sécurité sociale, pour favoriser la prévention des maladies, et prise en charge des troubles de l'orientation chez les enfants couverts par les régimes conventionnels visés à l'annexe IV de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine.
Période de validité du pack « Prévention »	À compter du 1 ^{er} janvier 2021
Bénéficiaire	<p>Salariés et anciens salariés des entreprises qui relèvent de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ainsi que leurs ayants droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les salariés concernés sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel de prévoyance ou de santé défini à l'annexe IV. 1 (pour les salariés non-cadres) ou l'annexe IV. 2 (salariés cadres et assimilés) de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine y compris ceux qui bénéficient d'un maintien gratuit ou d'une dispense d'affiliation frais de santé ; – les anciens salariés concernés sont ceux qui cotisaient au HDS dans l'entreprise qui les employait avant la rupture de leur contrat de travail et qui remplissent l'une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – anciens salariés qui bénéficient d'un maintien gratuit du régime frais de santé défini par l'annexe IV. – 1 ou IV. – 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – anciens salariés qui adhèrent au régime conventionnel frais de santé des anciens salariés défini par l'annexe IV. – 1 ou IV. – 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – anciens salariés qui bénéficient d'une rente d'invalidité servie par le régime de prévoyance défini par l'annexe IV. – 1 ou IV. – 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – les ayants droit sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel frais de santé défini par les annexes IV. – 1 et IV. – 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Condition d'éligibilité (conditions cumulatives)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le demandeur doit avoir la qualité de bénéficiaire (au sens de la définition ci-dessus) à la date de la demande de remboursement ; 2. l'entreprise dont dépend le bénéficiaire (employeur ou dernier employeur, y compris en cas de liquidation judiciaire...) doit être à jour du paiement des cotisations HDS à l'APGIS ; 3. le bénéficiaire doit adresser ses demandes de remboursement à l'APGIS et joindre les justificatifs demandés destinés à permettre de vérifier que les conditions d'éligibilité visées au 1 et 2 ci-dessus sont remplies ainsi que les justificatifs des dépenses engagées.

Prestation de prévention	Prévention des maladies : remboursement des vaccins non remboursés dans la limite de 50 €/an/bénéficiaire sur présentation des justificatifs des dépenses exposées.
	Autotest COVID : remboursement des autotests COVID agréés par les autorités sanitaires dans la limite de 50 €/an/bénéficiaire sur présentation des justificatifs des dépenses exposées.
	Dépistage et analyses non remboursées : remboursement <i>i</i> des tests de dépistages non remboursés par la sécurité sociale (y compris autotests autres que les autotests COVID) et/ou <i>ii</i> des analyses médicales non remboursés par la sécurité sociale sur prescription médicale, dans la limite de 150 €/an/bénéficiaire sur présentation des justificatifs des dépenses exposées.
	Maternité : remboursement des tests d'ovulation et des tests de grossesse dans la limite de 150 €/an/bénéficiaire sur présentation des justificatifs des dépenses exposées.
	Troubles de l'orientation : forfait de 500 € par année civile et par bénéficiaire pour la prise en charge d'un bilan et de séances chez un psychomotricien pour les enfants couverts par le régime santé défini par l'annexe IV. 1 ou IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine, sur prescription médicale, dans la limite de 90 € pour le bilan et 40 € par séance.
Dépenses remboursables (conditions cumulatives)	<p>a) Dépenses exposées par le bénéficiaire et non remboursées par ailleurs ;</p> <p>b) La prestation doit avoir été réalisée pendant la période de validité du pack « Prévention » ;</p> <p>c) Pour les troubles de l'orientation, les dépenses doivent avoir été engagées au profit d'un enfant ayant la qualité d'ayant droit du bénéficiaire ;</p> <p>d) Le bénéficiaire doit transmettre à l'APGIS les justificatifs des dépenses engagées. Les justificatifs doivent être transmis dans un délai maximum de 1 an après la date de réalisation de la prestation, sans pouvoir être antérieure à la date d'adhésion au régime conventionnel de prévoyance ou de santé défini à l'annexe IV. 1 ou l'annexe IV. 2 de la pharmacie d'officine.</p>
Montant remboursé	<p>Montant de la dépense exposée dans le respect des plafonds précités et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p> <p>Une même dépense ne peut pas être remboursée plusieurs fois.</p>

Définitions utiles au titre du pack « Prévention »

Ayant droit	Ayant droit couvert par le régime conventionnel frais de santé défini par l'annexe IV. 1 et IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Date du fait générateur (date de survenance)	Date à laquelle les frais ont été exposés (date d'achat/date du dépistage...).
Date de la demande d'aide	Date d'envoi de demande de pack « Prévention » (date du courriel ou date du cachet de la poste).
Organisme compétent pour délivrer la prestation	APGIS

IV. Fonds social de la pharmacie d'officine

II.A. Fonds de solidarité

Objet	<p>Aide exceptionnelle ayant un caractère de secours, attribuée sur étude de dossier par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la pharmacie d'officine ou, sur délégation, par la sous-commission « Prévoyance ».</p> <p>L'aide au titre du fonds social est attribuée en fonction de critères objectifs (notamment revenus) pour aider le bénéficiaire à faire face aux dépenses rendues nécessaires par son état de santé ou son handicap. Elle intervient dans la limite des frais réels restant à la charge du bénéficiaire après intervention des régimes obligatoires et complémentaires d'assurance maladie et des autres aides sociales éventuelles obtenues par le bénéficiaire.</p> <p>Les décisions d'attribution des aides du fonds social ne sont susceptibles d'aucun recours.</p>
Bénéficiaires	<p>Salariés et anciens salariés des entreprises qui relèvent de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ainsi que leurs ayants droit :</p> <ul style="list-style-type: none">– les salariés concernés sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel de prévoyance ou de santé défini à l'annexe IV. 1 (pour les salariés non-cadres) ou l'annexe IV. 2 (salariés cadres et assimilés) de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine y compris ceux qui bénéficient d'un maintien gratuit ou d'une dispense d'affiliation frais de santé ;– les anciens salariés concernés sont ceux qui cotisaient au HDS dans l'entreprise qui les employait avant la rupture de leur contrat de travail et qui remplissent l'une des conditions suivantes :<ul style="list-style-type: none">– anciens salariés qui bénéficient d'un maintien gratuit du régime frais de santé défini par l'annexe IV. 1 ou IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ;– anciens salariés qui adhèrent au régime conventionnel frais de santé des anciens salariés défini par l'annexe IV. 1 ou IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ;– anciens salariés qui bénéficient d'une rente d'invalidité servie par le régime de prévoyance défini par l'annexe IV. 1 ou IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ;– les ayants droit sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel frais de santé défini par les annexes IV. 1 et IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Conditions d'éligibilité (conditions cumulatives)	<ol style="list-style-type: none">1. Le demandeur doit avoir la qualité de bénéficiaire (au sens de la définition ci-dessus) à la date de la demande d'aide ;2. L'entreprise dont dépend le bénéficiaire (employeur ou dernier employeur, y compris en cas de liquidation judiciaire...) doit être à jour du paiement des cotisations HDS ;3. Le bénéficiaire doit faire la demande d'aide au titre du fonds social en remplissant le formulaire prévu à cet effet disponible sur le site internet de l'APGIS et joindre les justificatifs demandés destinés à permettre de vérifier que les conditions d'éligibilité visées au 1 et 2 ci-dessus sont remplies ainsi que les documents nécessaires à l'étude du dossier par la CPPNI de la pharmacie d'officine, et notamment la copie du dernier avis d'imposition.
Montant de l'aide	<p>Montant décidé par la CPPNI de la pharmacie d'officine après étude de dossier et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p>

Dépenses remboursables (conditions cumulatives)	<p>a) Dépenses exposées par le bénéficiaire et non remboursées par ailleurs ;</p> <p>b) Les prestations à rembourser doivent correspondre aux prestations pour lesquelles la CPPNI de la pharmacie d'officine a accordé une aide. Les prestations susceptibles d'une aide au titre du fonds social sont notamment les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – dépenses de santé restant à charge du bénéficiaire après remboursement de l'assurance maladie, du régime complémentaire frais de santé et du régime supplémentaire éventuel ; – dépenses engagées pour aménager le domicile en cas de handicap du bénéficiaire ; – dépenses remboursables au titre du pack « Aidant », « Coups durs » ou « prévention » lorsque le bénéficiaire a épuisé le forfait alloué au titre du pack mais que sa situation nécessite une aide supplémentaire... ; <p>c) Lorsque l'intervention porte sur des dépenses non encore réalisées et pour lesquelles le bénéficiaire a fourni un devis. Le bénéficiaire doit transmettre les justificatifs des dépenses engagées dans les 12 mois suivant la date à laquelle la CPPNI de la pharmacie d'officine a accordé l'aide au titre du fonds social.</p>
Montant remboursé	<p>Montant accordé par la CPPNI de la pharmacie d'officine, dans la limite des frais réels exposés et restant à charge du bénéficiaire et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p> <p>Une même dépense ne peut pas être remboursée plusieurs fois.</p>

Définitions utiles au titre du fonds social

Définition des ayants droit au titre du HDS	Ayants droit couverts par le régime conventionnel frais de santé défini par les annexes IV. 1 et IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Date de la demande d'aide	Date d'envoi de demande d'intervention au titre du fonds social (date du courriel ou date du cachet de la poste).
Organisme compétent pour payer la prestation	APGIS, sur décision de la CPPNI de la pharmacie d'officine ou, sur délégation, par la sous-commission « prévoyance ».

II.B. Prise en charge d'une partie de la cotisation « Santé » des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation

Objet	Remboursement d'une partie de la cotisation « Frais de soins de santé » des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.
Période de validité	Par année scolaire, et à compter de l'année scolaire 2020/2021
Bénéficiaires	<p>Salariés des entreprises qui relèvent de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, et couverts* par le régime conventionnel frais de soins de santé défini à l'annexe IV. 1 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine,</p> <p><i>* Les salariés qui ont demandé une dispense d'affiliation au régime frais de santé ne sont pas éligibles à la présente action.</i></p>

Condition d'éligibilité (conditions cumulatives)	<p>1. Le demandeur doit avoir la qualité de bénéficiaire (au sens de la définition ci-dessus) ;</p> <p>2. L'entreprise dont dépend le bénéficiaire (= entreprise avec laquelle le bénéficiaire a conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) doit être à jour du paiement des cotisations HDS ;</p> <p>3. Le bénéficiaire doit être présent dans l'entreprise en juin de l'année N pour la période scolaire N – 1/N (attesté par la fourniture de la feuille de paye du mois de juin) ;</p> <p>4. Le bénéficiaire doit <i>i</i> remplir le formulaire de prise en charge disponible sur le site internet de l'APGIS, <i>ii</i> joindre les justificatifs demandés destinés à permettre de vérifier que les conditions d'éligibilité visées au 1 à 3 ci-dessus sont remplies et <i>iii</i> adresser l'ensemble au plus tard le 31 août N.</p>
Date et modalités du remboursement	Le remboursement intervient une fois par an, au plus tard le 30 septembre qui suit la date de la demande par virement sur le compte du salarié.
Montant du remboursement	<p>Le remboursement correspond à la part salariée de la quote-part forfaitaire de la cotisation « Frais de soins de santé » assise sur le plafond de la sécurité sociale et calculée sur 12 mois, avec une valeur du plafond de la sécurité sociale égale à celle en vigueur au moment de la demande soit, à titre indicatif :</p> <p>– 205 € pour l'année scolaire 2020/2021 pour les salariés relevant du régime général ;</p> <p>– 144 € pour l'année scolaire 2020/2021 pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.</p>
Date du fait générateur (date de survenance)	Date de la demande.
Organisme compétent pour procéder au remboursement	APGIS.

Accords nationaux

TRAVAIL TEMPORAIRE

Accord du 11 juin 2021

à l'accord du 8 novembre 1984
et à l'accord du 24 novembre 2000
relatif au financement du paritarisme et du dialogue social

NOR : ASET2150719M

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

PRISM EMPLOI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC INTERIM ;

CGT INTERIM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Rappel du contexte

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont institué deux contributions destinées au financement d'actions paritaires :

- la contribution CPPN-TT par l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984 ;
- l'allocation de 0,004 % destinée au financement du paritarisme du FASTT par l'accord du 24 novembre 2000 relatif à l'utilisation de la contribution de 0,3 % instituée par l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990.

La contribution CPPN-TT est destinée à financer le fonctionnement de la commission paritaire professionnelle nationale (CPPN-TT). Elle finance également le versement « aux organisations signataires d'employeurs et de salariés », participant à cette commission, d'une « indemnité forfaitaire annuelle » leur permettant d'une part, « d'assurer la mission de suivi des accords de branche », en application de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984, d'autre part, de « couvrir les frais qu'elles engagent au titre du fonctionnement des commissions », en application du règlement intérieur de la CPPN-TT du 16 octobre 1985.

Afin de collecter et gérer cette contribution, les partenaires sociaux de la branche ont créé, par accord du 19 mai 2017, une association de gestion des fonds de la CPPN-TT dénommée l'AGF-CPPNTT.

L'allocation de 0,004 % est destinée, en application de l'accord du 24 novembre 2000, « au financement du paritarisme pour les organisations représentatives au plan national, des employeurs et des salariés, signataires de l'accord, du protocole relatif au FASTT et des statuts du FASTT, pour leur permettre d'assurer l'information des salariés ainsi que la préparation et le suivi des actions du FASTT ».

Objet du présent accord

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur volonté de poursuivre le développement d'un dialogue social, ouvert, constructif et responsable, dans l'intérêt des entreprises et des salariés de la branche. Pour ce faire, les organisations syndicales de salariés représentatives et l'organisation professionnelle d'employeurs représentative conviennent de revoir le dispositif de financement du paritarisme et du dialogue social pour la branche, pour le consolider et le moderniser. Un financement est indispensable pour leur donner les moyens financiers d'assurer la mise en œuvre de la politique conventionnelle de la profession, le suivi des accords collectifs dans les différentes instances paritaires de la branche, de faire face aux besoins de fonctionnement des instances paritaires et de financer des actions de promotion de la branche.

La reconnaissance de la représentativité d'une sixième organisation syndicale de salariés, par l'arrêté ministériel du 5 octobre 2017, a conduit les partenaires sociaux de la branche à prendre des décisions spécifiques relatives à la répartition de l'indemnité forfaitaire annuelle CPPN-TT et de l'allocation de 0,004 % FASTT.

Un nouveau cycle de représentativité s'ouvrant en 2021, les partenaires sociaux de la branche souhaitent, à cette occasion, moderniser, adapter et pérenniser les règles relatives au montant, à la répartition et au versement des dotations financières attribuées à l'ensemble des organisations reconnues représentatives dans la branche.

À cet effet, le présent accord institue une globalisation des deux sources de financement du paritarisme et du dialogue social existantes, au bénéfice des organisations professionnelles et syndicales représentatives dans la branche, en vue de leur utilisation et leur répartition mutualisées, et tenant compte des possibles évolutions dans la représentativité des organisations bénéficiaires. La condition tenant à la signature des accords de branche sus mentionnés (accord du 8 novembre 1984 et accord du 24 novembre 2000) par les organisations bénéficiaires est supprimée par le présent accord.

Dans ce cadre, les parties signataires mentionnent, dans le présent accord, ces deux sources de financement actuelles, la contribution CPPN-TT et l'allocation de 0,004 % FASTT, sans en modifier ni le montant ni l'assiette de calcul. De plus, chacune de ces contribution et allocation reste collectée respectivement par l'AGF-CPPNTT et le FASTT.

Pour permettre à la commission paritaire professionnelle nationale (CPPN-TT) d'assurer ses fonctions, chaque entreprise de travail temporaire verse à l'AGF-CPPNTT une contribution déterminée dans les conditions suivantes :

Cette contribution est établie pour chaque entreprise, sur la base d'un contingent d'heures mensuel déterminé en fonction de son effectif dans les conditions ci-dessous, évalué à raison de 1,5 fois le Smic horaire en vigueur à la date d'exigibilité de la contribution.

Calcul de l'effectif

L'effectif à considérer, apprécié sur l'année civile précédente, est obtenu en ajoutant au nombre de salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable de salariés intérimaires liés à l'ETT.

Contingent d'heures mensuel

- moins de 150 salariés : 3 heures ;
- de 151 à 500 salariés : 5 heures ;
- de 501 à 1 000 salariés : 10 heures ;
- de 1 001 à 6 000 salariés : 20 heures ;
- au-dessus de 6 000 salariés : 50 heures.

Recouvrement et date limite de versement de la contribution

La contribution CPPN-TT est collectée par l'AGF-CPPNTT une fois par an au mois de juin.

Le délai de paiement de la contribution est fixé au 31 août de chaque année. Les sommes non acquittées dans ce délai font l'objet d'une majoration de 5 % par mois de retard.

Le montant de la contribution CPPN-TT dû par chaque entreprise est déterminé par elle-même, à partir d'une déclaration de ses effectifs de l'année civile précédente.

Dans le cas d'une création d'entreprise en cours d'année, la contribution due sera régularisée lors de l'appel à contribution du mois de juin de l'année civile suivante.

Dans le cas d'une radiation en cours d'année, la contribution est due *pro rata temporis*. Toutefois, tout montant versé au titre d'une année complète est définitivement acquis à la CPPN-TT.

En cas de litige sur le recouvrement de la contribution due par les ETT, le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le siège de l'AGF-CPPNTT.

Article 1.1.2 | Utilisation

Les sommes collectées au titre de la contribution CPPN-TT sont affectées notamment, sans que cette liste soit exhaustive :

- au remboursement des ETT assurant le maintien de rémunération des membres au titre de la préparation des réunions des commissions paritaires de la branche, en application du paragraphe e de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984 ;
- au remboursement des frais de déplacement aux membres participant aux commissions paritaires de la branche, à l'exception de la CPPNI, en application du paragraphe e de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984 ;

- aux frais de secrétariat de la CPPN-TT ;
- au versement de la quote-part de la contribution CPPN-TT visée à l'article 2 du présent accord.

Article 1.2 | Allocation de 0,004 % FASTT

Les parties signataires du présent accord conviennent de modifier le premier alinéa de l'article 1^{er} de l'accord du 24 novembre 2000 relatif à l'utilisation de la contribution de 0,3 %, portant spécifiquement sur le 0,004 %.

Cet alinéa est modifié comme suit :

« 0,004 % au financement du paritarisme pour les organisations représentatives dans la branche, des employeurs et des salariés, pour leur permettre d'assurer l'information des salariés ainsi que la préparation et le suivi des actions du FASTT. »

Les parties signataires du présent accord conviennent également de modifier le dernier alinéa de l'article 1^{er} de l'accord du 24 novembre 2000 relatif à l'utilisation de la contribution de 0,3 %.

Cet alinéa est modifié comme suit :

« Dans le cadre de la mise en œuvre de ce qui précède, les sommes collectées au titre du 0,004 % affecté au financement du paritarisme pour le suivi des actions du FASTT sont reversées par le FASTT à l'AGF-CPPNTT. »

Article 2 | Montant des dotations financières attribuées aux organisations reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire

Les parties signataires du présent accord conviennent de créer, à compter du 1^{er} janvier 2021, au sein des comptes de l'AGF-CPPNTT un budget annuel global regroupant l'ensemble des ressources versées aux organisations syndicales et professionnelles, reconnues représentatives dans la branche, sous forme de dotations financières, en vue de leur permettre d'accomplir leurs missions liées au paritarisme et au dialogue social de la branche auxquelles elles contribuent.

Cette ligne budgétaire est intitulée « dotations financières aux organisations représentatives ».

Cette ligne budgétaire est alimentée par :

- l'allocation de 0,004 % FASTT ;
- une quote-part de la contribution CPPN-TT, qui se substitue à l'indemnité forfaitaire annuelle prévue par l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984.

Cette ligne budgétaire est fixée chaque année à 58 % de la collecte annuelle globale de l'allocation 0,004 % et de la contribution CPPN-TT sans pouvoir être inférieure à 1 625 000 €.

Si le montant de la collecte annuelle globale ne permet pas d'atteindre ce montant minimum de dotations financières à verser aux organisations représentatives, l'écart sera financé par un prélèvement sur les réserves de l'AGF-CPPNTT.

Article 3 | Répartition des dotations financières entre les organisations reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire

Le budget annuel global dénommé « dotations financières aux organisations représentatives dans la branche » est réparti en deux parts :

- 25 % du budget constituent la dotation financière attribuée à la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives. En cas de pluralité d'organisations professionnelles représentatives, cette part est répartie, entre elles, au prorata du poids de chacune dans la branche, tel que déterminé par l'arrêté ministériel de représentativité ;

- 75 % du budget constituent les dotations financières attribuées aux organisations syndicales de salariés représentatives. Cette part destinée aux organisations syndicales de salariés représentatives est répartie également entre elles.

Article 4 | Versement annuel des dotations financières aux organisations reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire

Les dotations financières, telles que réparties selon les modalités prévues à l'article 3 du présent accord, sont versées annuellement par l'AGF-CPPNTT à chacune des organisations représentatives en deux échéances :

- 60 % au début du 2^d trimestre de l'année,
- 40 % à la fin du 3^e trimestre de l'année.

Article 5 | Utilisation des dotations financières attribuées aux organisations reconnues représentatives

Les dotations financières attribuées aux organisations reconnues représentatives permettent la prise en charge des frais liés au dialogue social de la branche supportés par celles-ci dans le cadre de la participation de ces organisations à la CPPN-TT (CPNE et CPNSST) ainsi qu'à la préparation et au suivi des actions du FASTT auxquelles elles contribuent.

Article 5.1 | Dotation dévolue aux organisations syndicales de salariés reconnues représentatives

La dotation financière versée à chaque organisation syndicale de salariés représentative a également pour objet de financer notamment, sans que cette liste soit exhaustive :

- les frais d'information, d'animation, de communication et d'accompagnement de l'action syndicale au titre de la politique conventionnelle de la branche, ainsi que des moyens propres à mettre en œuvre ces actions ;
- les frais relatifs à la promotion de la branche et de ses accords ;
- la participation aux frais de gestion et de structure des organisations permettant de renforcer l'expression syndicale dans la branche ;
- les frais d'étude et de rapports pour des parties ne concernant que les organisations syndicales de salariés représentatives.

Article 5.2 | Dotation dévolue à la ou les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives

La dotation financière versée à chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative a également pour objet de financer notamment, sans que cette liste soit exhaustive :

- les frais de préparation, de communication, d'information, et de développement de ses actions en faveur du développement du paritarisme dans la branche ;
- les frais liés à l'organisation matérielle des réunions de la CPPNI ;
- les frais relatifs à la promotion de la branche et de ses accords ;
- les frais d'étude et de rapports pour des parties ne concernant que la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Article 6 | Incidences de la perte ou de la reconnaissance de représentativité dans la branche du travail temporaire

Article 6.1 | Incidences pour la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives

Reconnaissance de la représentativité

La reconnaissance de représentativité d'une organisation professionnelle d'employeurs lui ouvre droit au versement *pro rata temporis* de la dotation financière annuelle, telle que déterminée à l'article 3 du présent accord, à compter du premier jour du mois qui suit la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire.

À compter de l'année civile suivante, la dotation financière attribuée aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives, est répartie, entre elles, au prorata du poids de chacune dans la branche, tel que déterminé par l'arrêté ministériel.

Perte de la représentativité

La perte de représentativité d'une organisation professionnelle d'employeurs réduit *pro rata temporis* le montant de la dotation financière annuelle qui lui est dévolue à compter du premier jour du mois qui suit la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire.

Article 6.2 | Incidences pour les organisations syndicales de salariés représentatives

Reconnaissance de la représentativité

La reconnaissance de représentativité d'une organisation syndicale de salariés lui ouvre droit au versement *pro rata temporis* de la dotation financière annuelle à compter du premier jour du mois qui suit la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire.

La fraction de dotation annuelle à laquelle la nouvelle organisation syndicale représentative peut prétendre pour la période courant entre le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* et le 31 décembre de la même année, est financée par l'AGF-CPPNTT en sus du budget annuel mentionné à l'article 1^{er} du présent accord. La reconnaissance d'une nouvelle organisation représentative n'a pas pour effet de diminuer le montant de la dotation financière versée aux autres organisations syndicales de salariés déjà reconnues représentatives.

À compter de l'année civile suivante, les règles de répartition et de versement fixées aux articles 2 et 3 du présent accord s'appliquent aux organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire.

Perte de la représentativité

La perte de représentativité dans la branche du travail temporaire d'une organisation syndicale de salariés, réduit *pro rata temporis* le montant de la dotation financière annuelle qui lui est dévolue à compter du premier jour du mois qui suit la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel.

Toutefois, en cas de publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire après la date du versement de la seconde fraction (40 %) telle que mentionnée à l'article 3 du présent accord,

l'organisation syndicale qui perd sa représentativité conserve le montant intégral de la dotation financière versé au titre de l'année civile en cause, qui lui reste ainsi acquis.

À compter de l'année civile suivante, les règles de répartition et de versement fixées aux articles 2 et 3 du présent accord s'appliquent aux organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche du travail temporaire.

Article 7 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 8 | Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire conviennent de se réunir en CPPNI, tous les 5 ans, en vue notamment de réexaminer le montant minimum de dotations financières à verser aux organisations représentatives dans la branche, fixé à l'article 2 du présent accord.

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

Article 10 | Force obligatoire

Le présent accord, qui a pour objet la mutualisation des fonds du financement du paritarisme, s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 11 | Entrée en vigueur de l'accord. Durée. Dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Article 12 | Conséquences liées à l'entrée en vigueur de l'accord

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, le présent accord révisé et se substitue de plein droit, à compter de sa date d'entrée en vigueur :

- aux stipulations du paragraphe *g* « Frais engagés pour le fonctionnement des commissions » du point 3 « Fonctionnement des commissions » de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984 relatives à l'indemnité forfaitaire annuelle, qui sont supprimées ;
- aux stipulations du paragraphe *h* « Contribution des entreprises » du point 3 « Fonctionnement des commissions » de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984 qui sont supprimées ;
- aux stipulations de l'article 4 « Financement » du règlement intérieur de la CPPN-TT du 16 octobre 1985, qui sont supprimées ;
- aux stipulations de l'article 3 « les modalités de répartition de l'allocation versée au titre du paritarisme » du protocole du 24 novembre 2000 relatif au FASTT, qui sont supprimées.

Article 13 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 11 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210280-000721

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
