



**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

2021-32

21 août 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-32 du 21 août 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° 2021-32.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-32 du 21 août 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Ameublement (négoce) : accord du 24 juin 2021 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) de vendeur(se) conseil en équipement du foyer	5
Ameublement (négoce) : accord du 24 juin 2021 relatif au délai de carence des contrats à durée déterminée conclus pour les périodes de congés d'été	20
Ameublement (négoce) : accord du 24 juin 2021 relatif aux salaires minima	22
Bâtiment et travaux publics (prévoyance) : avenant n° 33 du 9 juin 2021 relatif au règlement du régime des couvertures individuelles de capital décès et au règlement des frais médicaux individuels des actifs	25
Bureaux d'études techniques : avenant n° 46 du 16 juillet 2021 relatif à la mise à jour des stipulations de la convention collective	30
Conchyliculture et coopération maritime : avenant n° 39 du 26 mai 2021 modifiant l'article 49 relatif aux heures de nuit ouvrant droit à majoration	75
Conchyliculture et coopération maritime : avenant n° 40 du 26 mai 2021 modifiant l'article 10 relatif au fonctionnement du paritarisme	77
Métallurgie (Côtes-d'Armor) : avenant du 8 juillet 2021 relatif au barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) pour l'année 2021 (Côtes-d'Armor)	79
Métallurgie (Côtes-d'Armor) : avenant du 8 juillet 2021 relatif au barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) pour l'année 2021 (Côtes-d'Armor).....	82
Métallurgie (Doubs) : avenant du 5 juillet 2021 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques (Doubs)	85
Métallurgie (Haute-Saône) : avenant du 5 juillet 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques (Haute-Saône)	89
OPCO construction : accord professionnel du 27 juillet 2021 relatif à la constitution de l'opérateur de compétences de la construction	97
Plasturgie : accord du 30 juin 2021 relatif à l'attribution de jours pour enfants malades	109
Plasturgie : accord du 30 juin 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021	111
Portage de presse : accord du 25 juin 2021 relatif à la formation professionnelle.....	114
Portage de presse : accord du 25 juin 2021 relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	128

Sport et équipements de loisirs (commerce des articles) : accord du 6 mai 2021 relatif à la classification professionnelle générale	142
Sport et équipements de loisirs (commerce des articles) : accord du 6 mai 2021 relatif à l'annexe « VDL » (véhicules de loisirs) de la classification professionnelle	156
Sport et équipements de loisirs (commerce des articles) : accord du 6 mai 2021 relatif à l'annexe ouvriers/ouvrières de la classification professionnelle.....	161
Transport aérien (personnel au sol) : accord du 23 juin 2021 relatif aux moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche	164
Transport aérien (personnel au sol) : avenant du 23 juin 2021 relatif à la modification de l'article 4 « exercice de l'action syndicale et dialogue social au niveau de la branche ».	168
Transport aérien (personnel au sol) : avenant n° 95 du 23 juin 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021	176

Accord du 24 juin 2021

relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP)
de vendeur(se) conseil en équipement du foyer

NOR : ASET2150848M

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 ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions du chapitre 1^{er} de l'accord du 24 mai 2019 relatif aux certificats de qualification et aux certifications professionnelles, les partenaires sociaux ont entendu créer un certificat de qualification professionnelle de vendeur(se) conseil en équipement du foyer.

La crise économique, la concurrence accrue de nouveaux types de commerces, l'évolution des modes de consommation reconfigurent les magasins et leur mode de fonctionnement.

Ce contexte suppose des adaptations et améliorations permanentes, dans l'innovation et la différenciation de l'appareil commercial, le développement du service et du conseil aux clients et la connaissance des produits vendus.

Pour répondre à ces besoins qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les partenaires sociaux de la branche estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés, d'accompagner les personnes ayant envie d'exercer les métiers de la branche.

Dans cet objectif et afin de répondre au mieux aux exigences des métiers de demain et mettre en avant la profession par le biais de cursus formation cohérents, la branche à l'issue des travaux de la CPNEFP, créé le CQP vendeur(se) conseil en équipement du foyer.

Article 1^{er} | Champ d'application

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

Article 2 | Positionnement du CQP

L'obtention du CQP sera sanctionnée par le positionnement *a minima* au groupe 4 niveau 1 de la grille de classification pour les salariés en poste avec 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise, au groupe 3 niveau 1 de la grille de classification pour les salariés en poste avec moins de 24 mois d'ancienneté.

Lorsque l'ancienneté de 24 mois dans l'entreprise est acquise postérieurement à l'obtention du CQP, le salarié est alors positionné *a minima* au groupe 4 niveau 1 de la grille de classification.

Article 3 | Création d'une annexe 5 à l'accord du 24 mai 2019

Une annexe 5 à l'accord du 24 mai 2019 relatif aux certificats de qualification et aux certifications professionnelles est créée telle qu'elle figure en annexe du présent accord.

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

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter de sa signature.

Article 6 | 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.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 24 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 5

CQP Vendeur (se) Conseil en équipement du foyer

Description de la qualification

Au sein d'un magasin d'ameublement, le/la vendeur(se) conseil en équipement du foyer, accueil, renseigne et conseille les clients sur les produits au sein du magasin en :

- gérant la relation client en magasin d'équipement du foyer ;
- vendant une solution pour l'équipement du foyer ;
- tenant et animant une surface de vente ;
- élaborant et suivant un projet pour l'équipement du foyer.

Prérequis

Pour un accès à la certification par la voie de la formation, les candidats doivent disposer d'une première expérience de la vente de nature à leur permettre d'acquérir d'un point de vue technique la vente des produits d'équipement du foyer.

Classification minimale dans la convention collective

L'obtention du CQP sera sanctionnée par le positionnement *a minima* au groupe 4 niveau 1 de la grille de classification pour les salariés en poste avec 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise, au groupe 3 niveau 1 de la grille de classification pour les salariés en poste avec moins de 24 mois d'ancienneté.

Lorsque l'ancienneté de 24 mois dans l'entreprise est acquise postérieurement à l'obtention du CQP, le salarié est alors positionné *a minima* au groupe 4 niveau 1 de la grille de classification.

(Voir page suivante.)

Référentiel de certification

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
BLOC 1 : Gérer la relation client en magasin d'équipement du foyer			
Gestion de la relation client Accueil et information du client Mise en place d'une communication et d'une posture adaptée dans le cadre d'un parcours d'achat omnicanal Traitement des réclamations/litiges clients Fidélisation de la clientèle de l'enseigne	C1.1 Accueillir et informer le client dans un environnement spécialisé d'équipement du foyer selon les règles en vigueur dans l'entreprise et en s'adaptant au flux client afin faciliter son parcours d'achat	1) Mise en situation professionnelle : temps : 25 mn La mise en situation professionnelle se situe dans l'univers marchand choisi par le candidat. Le jury demande au candidat de tirer au sort une situation de litige client (4 à 5 situations différentes seront proposées dans lesquelles seront détaillées les informations relatives au contexte de la mise en situation). Le candidat dispose de 10 mn pour prendre connaissance du sujet et préparer la mise en situation professionnelle.	- Les formules de bienvenues sont appliquées - Les attitudes et postures d'accueil sont conformes aux standards du point de vente
	C1.2 Gérer l'accueil simultané de plusieurs clients afin de fluidifier et d'éviter l'attente des clients en magasin d'équipement du foyer		- Le candidat met en œuvre les techniques de temporisation de l'accueil - La gestion de l'affluence en magasin est maîtrisée
	C1.3 Etablir un contact efficace et des conditions favorables à l'échange avec le client dans un contexte omnicanal et en tenant compte de la phase dans laquelle se trouve le client dans son parcours d'achat afin de bien initier la relation client	Puis pendant 15 mn, le candidat joue la situation tirée au sort en respectant les consignes inscrites dans le sujet	- Les techniques de prise de contact sont mises en œuvre avec le client à son arrivée dans l'espace de vente (échange oral, contact visuel, ...) - Le profil du client est identifié (déjà informé, novice, autonome...)

		<p>Un membre du jury assure le rôle du client mécontent.</p> <p>2) Entretien avec le jury : Temps 15mn : L’entretien avec le jury est basé sur la mise en situation professionnelle réalisée. Pendant 5 mn : le candidat commente sa prestation et s’autoévalue Puis pendant 10 mn le jury questionne le candidat au sujet de son analyse de la situation professionnelle qu’il vient de jouer</p> <p>Le candidat devra valider 5 compétences sur les 6 pour valider le bloc de compétences.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Le parcours client dans un environnement omnicanal est pris en compte dans l’échange- La communication verbale et non verbale est de qualité et adaptée au contexte- La présentation vestimentaire et la posture (distance professionnelle) sont adaptées aux consignes en vigueur dans l’entreprise- Les réclamations/litiges clients sont analysés dans le souci du maintien de la relation commerciale- La politique de l’entreprise ou de l’enseigne et les consignes en vigueur (CGV) en matière de traitement des litiges sont explicités de manière claire
	<p>C1.4 Adapter sa communication et son comportement en fonction du contexte professionnel afin d’établir une relation de confiance avec le client</p> <p>C1.5 Traiter les réclamations/litiges clients en négociant une solution et selon son périmètre d’intervention afin de préserver les intérêts du client et de l’entreprise</p> <p>C1.6 Conduire des actions de fidélisation des clients en passant par la mise en œuvre d’actions personnalisées, par la proposition de différents dispositifs de fidélisation de type « carte de fidélité » et en appliquant la politique commerciale de l’enseigne afin de créer une relation durable avec les clients et rechercher leur satisfaction</p>		<ul style="list-style-type: none">- Le programme de fidélisation en vigueur dans l’entreprise est préconisé/ proposé- Les conseils d’entretien et d’utilisation sont dispensés- Une attitude propre à la clientèle récurrente est adoptée : attention, rappel d’un souvenir de vente, demande de la satisfaction des achats précédents...

BLOC 2 - Vendre une solution pour l'équipement du foyer			
Analyse du besoin			
<i>Personnalisation de la relation client et accompagnement dans l'acte d'achat</i> <i>Vente de produits et/ou services par des entretiens de vente</i> <i>Démarche de questionnement sur les besoins du client</i> <i>Recueil d'informations concernant les besoins et attentes du client</i> <i>Evaluation de la motivation d'achat</i> <i>Diagnostic sur les besoins du client</i>	<p>C2.1 Prendre contact avec le client pour démarrer la vente en personnalisant l'approche dans le but de l'orienter vers une solution adaptée</p> <p>C2.2 Réaliser un questionnement technique ouvert visant à connaître le profil et les besoins spécifiques liés à l'équipement du foyer des clients/prospects</p> <p>C2.3 Recueillir les informations nécessaires à la définition et compréhension de l'environnement du client, en tenant compte de son mode de vie, de sa décoration intérieure, de ses contraintes techniques d'utilisation et de lieu (neuf ou rénovation) afin d'évaluer précisément son besoin et la fonctionnalité attendue de la solution technique</p> <p>C2.4 Faire des préconisations techniques (entretien, mécanisme, montage, hygiène...) en évaluant bien la motivation d'achat en termes d'usage, d'aménagement intérieur, de décoration, en adaptant le discours le cas échéant</p>	<p>1) Mise en situation professionnelle : Le candidat présente au jury 6 fiches produit, qu'il a réalisé, représentant un éventail large de son offre sur un segment donné et 4 fiches sur des produits complémentaires contenant : la photo du produit, son prix, ses caractéristiques techniques et commerciales et les services associés</p> <p>Pendant 30 mn, le candidat mène un entretien de vente complet (réel ou simulé) : vente produit principal, vente complémentaire et services associés... en s'appuyant sur une des fiches produit qu'il aura préparées, que le jury choisira.</p> <p>Les membres du jury jouent le rôle du client en adaptant son profil en fonction des fiches produits prévues par le candidat.</p> <p>2) Entretien avec le jury : Temps 20 mn : Pendant 20 mn, les évaluateurs questionnent le candidat au sujet de : <ul style="list-style-type: none"> son analyse sur l'entretien de vente qu'il vient de réaliser/jouer sur l'acte de vente qu'il vient de mener sur l'atteinte des objectifs qu'il s'était fixé </p>	<ul style="list-style-type: none"> - La mise en relation avec le client est personnalisée - Les procédures d'accueil de l'entreprise sont respectées - Les informations clés permettant de repérer les besoins du client, ses attentes et son budget sont recherchées - Le questionnement effectué pour la découverte du besoin est pertinent - Les besoins explicites et implicites du client (type de pièce, habitudes de vie, matériaux, équipements, décoration, esthétisme, ambiance, fonctionnalités...) sont recherchés - Une écoute active est mise en place - Le candidat utilise les différents types de questionnement (question ouverte, fermée, neutre, alternative...) - L'ensemble des besoins du client est identifié et analysé - Les observations et remarques du client sont prises en compte lors de l'entretien de vente - Les différentes techniques de vente sont mises en œuvre (SONCASE, CQCOQP...)

	C2.5 Reformuler les informations transmises par le client en hiérarchisant les motivations d'achat du client afin d'enrichir l'argumentation de vente (budget, délais, faisabilité...)	Le candidat devra valider 13 compétences sur les 15 pour valider le bloc de compétences.	<ul style="list-style-type: none"> - Les besoins du client sont compris et reformulés - Les différentes techniques de reformulation sont utilisées (question miroir, addition des oui...) - La motivation principale d'achat du client est bien identifiée et prise en compte
Argumentation de la vente <i>Proposition de solution technique pour l'équipement de la maison</i> <i>Développement d'un argumentaire technique de vente</i> <i>Démonstration des solutions techniques</i> <i>Vente de produits additionnels</i>	C2.6 Proposer au client des solutions techniques pour l'équipement du foyer (2 ou 3/propositions dans le respect de la stratégie commerciale) en mettant en valeur le(s) produit(s) en fonction des critères du client (financier, esthétique, fonctionnel, technique, environnemental...) et en transformant les caractéristiques techniques en solution d'aménagement pour l'équipement du foyer afin de trouver une réponse adaptée à son besoin		<ul style="list-style-type: none"> - La stratégie commerciale est bien appréhendée - les solutions proposées sont en adéquation avec les besoins du client - Le candidat identifie les caractéristiques les plus pertinentes par rapport aux clients - Le candidat fait une démonstration des produits - Le candidat applique des argumentations techniques (CAB, CAP, ACB...) pour son argumentaire de vente
	C2.7 Proposer une vente additionnelle et/ou complémentaire et/ou un service (carte de fidélité, garantie, financement, accessoires, leasing...) pour offrir une solution complète d'aménagement pour l'équipement du foyer		<ul style="list-style-type: none"> - une vente additionnelle et/ou complémentaire et/ou un service (carte de fidélité, garantie, financement, accessoires, leasing...) est proposé
	C2.8 Formaliser l'offre commerciale basée sur la solution technique proposée par le vendeur en appliquant la politique commerciale de l'enseigne		<ul style="list-style-type: none"> - L'offre commerciale proposée est adaptée au besoin du client

Traitement des objections du client, le cas échéant	C2.9 Identifier les raisons d'objection du client afin d'apporter une réponse adaptée en respectant son point de vue		<ul style="list-style-type: none">- Les raisons d'objections du client sont correctement identifiées- Les techniques d'acceptation de l'objection sont mises en œuvre (empathie, questions ouvertes, écoute active...)- les objections sont identifiées et argumentées auprès du client<ul style="list-style-type: none">- La hiérarchisation et reformulation des besoins du client sont utilisées dans le traitement des objections- Le traitement positif des objections est recherché afin de conclure la vente- Une synthèse des décisions prises au cours de l'entretien est réalisée, afin d'engager le client vers une prise de décision finale- L'entretien de vente est conclu de manière adaptée et positive pour le client et pour l'entreprise- La décision prise par le client est valorisée
<i>Identification des objections client</i> <i>Traitement des objections</i> <i>Apport de solution alternative</i>	C2.10 Traiter l'objection du client en argumentant et/ou en proposant une solution alternative le cas échéant afin de finaliser la vente		
Conclusion de la vente et encaissement	C2.11 Conclure la vente en valorisant la décision prise par le client		
<i>Vente de produits pour l'équipement du foyer</i> <i>Réalisation des opérations d'encaissement</i> <i>Enregistrement des ventes et des données clients</i> <i>Elaboration des dossiers de financement</i> <i>Finalisation de l'acte de vente</i>	C2.12 Effectuer le cas échéant l'encaissement et/ou le dossier de financement en se référant aux conditions générales de vente du magasin et en veillant à l'exactitude des données comptables et des pièces justificatives du dossier		<ul style="list-style-type: none">- L'encaissement réalisé est juste (acompte, solde...)- Les pièces justificatives pour le dossier de financement sont demandées et vérifiées- Les procédures de caisse mises en œuvre dans l'entreprise sont respectées

			<ul style="list-style-type: none"> - Les conditions générales de vente (modalités de paiement, plafond espèce, blanchiment d'argent...) sont respectées - L'autorisation de l'utilisation des données du client a bien été demandée <ul style="list-style-type: none"> - Les données client sont correctement saisies - La réglementation RGPD est bien appréhendée - Les outils et protections utilisés pour la préparation du (des) produit(s) à emporter sont appropriés <ul style="list-style-type: none"> - Le(s) produit(s) à emporter sont soigneusement emballé(s) et chargé(s) dans le véhicule du client si besoin - Les règles de sécurité sont bien appréhendées et mises en œuvre (port de charges lourdes, découpe des revêtements pour le sol...) - la prise de congé est personnalisée et adaptée à la situation
	<p>C2.13 Saisir les coordonnées du client dans l'outil de management de la relation client (CRM) pour la création, la complétude ou l'actualisation du fichier client de l'entreprise, en lui demandant l'autorisation d'utiliser ses données le concernant afin de respecter les règles RGPD en vigueur</p> <p>C2.14 Préparer le(s) produit(s) à emporter et le(s) remettre au client et effectuer le chargement du (des) produit(s) à emporter dans le véhicule du client le cas échéant</p> <p>C2.15 Prendre congé du client conformément à la pratique commerciale en vigueur dans le magasin</p>		
BLOC 3 Tenir et animer une surface de vente			
Tenue et gestion de la surface de vente	C3.1 Appliquer les règles de merchandising et d'animation commerciale en respectant les règles et la stratégie commerciale de l'entreprise et la réglementation en vigueur (conformité produit,	1) Dossier professionnel : En amont de la session d'examen, le candidat réalise un dossier professionnel présentant une animation ou une	<ul style="list-style-type: none"> - Les différentes techniques de merche sont mises en œuvre (5B, 3P, facing...)

<p><i>Gestion des marchandises</i> <i>Mise en valeur des produits pour les opérations commerciales dans le cadre de la théâtralisation de l'espace de vente</i></p>	<p>sécurisation de la surface de vente, propreté, affichage des prix...) afin de valoriser les produits/services</p>	<p>opération commerciale concernant l'univers marchand au sein de laquelle il exerce (alternance ou stage). Ce dossier comprendra :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une description synthétique de l'entreprise comprenant à minima : les caractéristiques générales du point de vente, la politique commerciale, ses atouts et sa stratégie de développement, son positionnement sur le marché, la typologie de client et de concurrents. • Une présentation analytique d'une animation ou d'une opération commerciale : objet, description, résultats commerciaux attendus, bilan et analyse de l'évènement 	<ul style="list-style-type: none"> - Les directives merchandising de l'enseigne sont respectées - Les règles de sécurité en vigueur sont respectées - Les règles d'hygiènes sont appliquées - Les règles d'étiquetage sont mises en œuvre - L'espace de vente est attractif et théâtralisé
	<p>C3.2 Entretenir le bon état marchand de la surface de vente en vérifiant l'affichage des prix, en retirant les articles non conformes, en maintenant l'attractivité et la propreté du rayon... dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité afin de rendre l'espace de vente attractif pour les clients</p>		
	<p>C3.3 Participer aux animations et opérations commerciales en scénarisant la surface de vente dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise afin de susciter l'intérêt du client et déclencher l'acte d'achat</p>		<ul style="list-style-type: none"> - L'étiquetage promotionnel est effectif et conforme à la législation en vigueur - Les PLV sont visibles - Les tendances (style, couleur, matière) sont scénarisées
	<p>C3.4 Appliquer les procédures de lutte contre la démarque inconnue (vol, différence de stock...) en alertant sa hiérarchie sur les dysfonctionnements constatés afin de limiter les pertes</p>	<p>Le dossier sera illustré avec des photos de l'environnement de travail et de l'animation ou opération commerciale proposée du candidat.</p> <p>Le jour de l'examen, le candidat présente au jury son dossier professionnel pendant 10 mn. Le jury questionne le candidat sur son dossier professionnel pendant 15 mn maximum.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les procédures permettant d'enregistrer la démarque sont mises en œuvre - Le candidat alerte sur les dysfonctionnements constatés, ou sur des points sensibles liés à la démarque, et propose des solutions/actions pertinentes pour lutter
	<p>C3.5 Veiller au bon approvisionnement de la surface de vente afin d'éviter les ruptures en magasin</p>	<p>2) Analyse de situations : Temps : Entretien avec le jury 25 mn</p> <p>Dans le cadre d'un entretien de 25 minutes avec le jury le candidat analyse des visuels, photos ou documents</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les rayons sont bien approvisionnés (règles des 3P : plein, propre et prix) - Le candidat alerte son manager en cas de rupture de stock

	C3.6 Effectuer le tri sélectif des emballages et des déchets en respectant les normes de recyclage et les règles de l'enseigne pour participer à la protection de l'environnement	d'implantation de produit, de mise en avant, d'opérations promotionnelles, de gestion des stocks... qui seront fournies par le jury. Le jury s'assurera que les fondamentaux du merchandising, de la réglementation commerciale et des normes de sécurité sont acquis.	- le tri sélectif des emballages et des déchets est réalisé selon les normes en vigueur du magasin
Inventaires et gestion des stocks <i>Suivi du stock du rayon ou du magasin</i> <i>Utilisation des outils de gestion des flux de marchandise, pour les consulter ou les mettre à jour</i> <i>Manipulation des produits selon les règles et procédures en vigueur</i>	C3.7 Réaliser la partie comptage des différents inventaires, sous la responsabilité de son responsable hiérarchique, pour s'assurer de la fiabilité des stocks	Le candidat devra valider 11 compétences sur les 13 pour valider le bloc de compétences.	<ul style="list-style-type: none"> - Les produits sont comptés et/ou mesurés - Les données sont saisies dans l'outil informatique
	C3.8 Traiter les alertes et notifications des stocks via l'outil de gestion des stocks et alerter son manager le cas échéant afin d'anticiper les possibles ruptures		<ul style="list-style-type: none"> - Le manager est informé des alertes de rupture de stock - Les produits en rupture sont commandés de façon urgente - Des propositions d'actions correctives sont soumises à la hiérarchie par le candidat
	C3.9 Déplacer les marchandises en respectant les règles et procédures de précaution et de sécurité relatives à leur manipulation et l'utilisation des outils de manutention adaptés (transpalette, diable, chariot...) afin de respecter les procédures d'organisation des produits en réserve et en magasin		<ul style="list-style-type: none"> - Les règles et procédures de sécurité sont bien appréhendées et respectées - L'utilisation des outils de manutention est maîtrisée - L'organisation des réserves et des magasins est optimisée et conforme aux règles et procédures de l'entreprise
Développement et animation commerciale	C3.10 Suivre les principaux indicateurs de performance de vente (panier moyen, taux de transformation, indice de vente...) pour améliorer sa propre performance		<ul style="list-style-type: none"> - les indicateurs de performance sont connus et maîtrisés - L'analyse de son portefeuille et de ses résultats est suivie et analysée
<i>Suivi des indicateurs et objectifs de vente</i>	C3.11 Participer à la dynamique d'équipe en tenant compte des missions de chacun des membres du		<ul style="list-style-type: none"> - l'environnement de travail est bien appréhendé

<i>Suivi des évolutions de produits et/ou de gammes du marché</i> <i>Analyse des indicateurs</i> <i>Communication au sein du collectif de travail</i> <i>Suivi et veille concurrentielle</i>	<p>groupe, en participant aux réunions d'équipe, en communiquant et en s'impliquant dans des actions collaboratives afin de contribuer au bon fonctionnement de l'équipe</p>		<ul style="list-style-type: none"> - La communication avec l'équipe est effective - Les rôles de chacun sont identifiés - Le candidat participe aux réunions d'équipe hebdomadaire et mensuelle
	<p>C3.12 Réaliser une veille concurrentielle sur les produits et services proposés au sein du magasin en regardant l'offre concurrente sur internet, en magasin... afin de connaître le positionnement de son entreprise sur le marché</p>		<ul style="list-style-type: none"> - les principaux concurrents présents sur la zone de chalandise sont identifiés - les contenus des sites internet de l'entreprise et de ses concurrents sont identifiés et suivis - leur offre et leurs actions commerciales sont repérées et analysées
	<p>C3.13 Identifier et analyser les écarts entre les objectifs et le réalisé en utilisant les outils de gestion en place dans l'entreprise afin de mettre en place des solutions correctives</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Les indicateurs de mesure sont analysés et explicités - Les écarts sont identifiés - Un plan d'action de réduction des écarts est proposé à son manager - Des solutions correctives sont mises en œuvre
Bloc 4 : Elaborer et suivre un projet pour l'équipement du foyer			
<p>Réalisation d'un projet d'aménagement pour l'équipement du foyer</p>	<p>C4.1 Effectuer et/ou contrôler un relevé de côtes et les paramètres techniques de la pièce à aménager chez le client (alimentation électrique, sanitaire, évacuation,</p>	<p>1) Etude de cas écrite : Temps 1H : Le jury transmet au candidat un sujet comprenant les plans, les contraintes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le relevé de côtes est vérifié et techniquement pertinent - Les mesures et les relevés sont effectués à l'aide d'outils de mesure

<p><i>Prise de mesures sur le chantier d'aménagement</i> <i>Mise en place des prestations à réaliser</i> <i>Conception d'un projet d'aménagement avec les outils appropriés</i> <i>Formalisation d'une offre technique et commerciale</i></p>	contraintes diverses...) le cas échéant, et les transcrire sur les fiches de visite et/ou logiciel d'aménagement	techniques, le budget et les besoins du client. Le candidat analyse l'ensemble des informations ayant un impact sur le projet. Il calcule un métré et expose les paramètres techniques de la pièce à aménager/rénover en identifiant le bon produit, la bonne quantité, les accessoires nécessaires et les matériaux divers et variés... Puis il réalise le chiffrage de l'offre de fournitures et de services (pose, installation, travaux annexes, nombre de jours pour le poseur)	appropriés (mètre ruban, mètre laser...) - Le candidat effectue les différents points de contrôle listés sur les fiches de visite (planéité des sols, faisabilité de l'enlèvement de l'ancien revêtement, l'hydrométrie ambiante...) - Le candidat s'assure de la conformité de l'aménagement (alimentation électrique et sanitaire...) avec la législation en vigueur
	C4.2 Identifier l'ensemble des prestations à réaliser et les fournisseurs/prestataires à contacter afin d'analyser l'ensemble des informations ayant un impact sur le projet	<p>2) Entretien de restitution avec le jury : Temps 30 mn : Pendant 10mn, Le candidat expose son projet chiffré au jury en argumentant ses choix. Pendant 20mn, les membres du jury le questionnent au sujet de son projet sur le plan technique et sur l'offre commerciale proposée</p> <p>Le candidat devra valider 8 compétences sur les 11 pour valider le bloc de compétences.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - les prestations à réaliser sont listées puis intégrées dans l'outil informatique - les informations répertoriées correspondent aux différents documents compilés (fiches de visite, plans, bon de commande...)
	C4.3 Concevoir un projet d'aménagement pour l'équipement du foyer et d'implantation des produits en utilisant les outils appropriés, sous forme de schémas/croquis/plans		<ul style="list-style-type: none"> - Les schémas/croquis/plans techniques sont clairs, précis et compréhensibles pour les équipes techniques - Les dimensions sont correctement retranscrites sur les schémas/croquis/plans techniques
	C4.4 Vérifier la faisabilité technique de l'offre, en s'appuyant, le cas échéant, sur l'aide des équipes techniques (poseur, installateur), puis réaliser le chiffrage de l'offre de fournitures et de services (pose, travaux annexes...)		<ul style="list-style-type: none"> - La faisabilité technique de l'offre est réalisable - Le chiffrage est juste

<p>Identification des anomalies et réclamations lors de l'exécution du chantier</p> <p>Suivi dans la réception du chantier</p> <p>Recherche de la satisfaction client</p>			<ul style="list-style-type: none"> - des mesures correctives sont proposées et mises en œuvre
	C4.9 Transmettre les anomalies techniques et les réclamations du client auprès des équipes techniques et/ou à son manager afin de permettre la continuité du chantier		<ul style="list-style-type: none"> - Le manager et/ou les équipes techniques (poseurs, concepteurs) sont informés dans les délais requis et selon les règles en vigueur dans l'entreprise
	C4.10 Vérifier auprès des équipes techniques, de la bonne réception du chantier, des éléments financiers (encaissement, RIB...) réceptionnés chez le client et relancer le client en cas de non-respect des échéances de règlement		<ul style="list-style-type: none"> - Les risques d'une absence de signature de procès-verbal de réception sont connus et traités - Les calculs de l'acompte et du solde sont justes - La raison de l'absence de règlement du client est identifiée - Les litiges sont transmis au supérieur hiérarchique le cas échéant
	C4.11 Interroger le client par téléphone, suite à la livraison du chantier d'aménagement pour l'équipement du foyer, afin de mesurer sa satisfaction en lien avec la politique de fidélisation de l'enseigne		<ul style="list-style-type: none"> - le client est contacté par téléphone à J+2 après la réception de chantier pour s'assurer de sa satisfaction

Accord du 24 juin 2021

relatif au délai de carence des contrats à durée déterminée
conclus pour les périodes de congés d'été

NOR : ASET2150849M

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 ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Prenant en considération l'évolution de la réglementation, les parties au présent accord ont estimé possible, tenant compte des besoins des entreprises de la branche et des garanties à mettre en œuvre pour les salariés concernés, d'aménager certaines règles formelles dans le cadre du recours aux contrats à durée déterminée.

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article L. 2253-1, 7°, du code du travail.

Article 1^{er} | Délai de carence des contrats à durée déterminée

Lorsque le contrat à durée déterminée est conclu à terme certain pour remplacer un salarié absent pour congé payé, il pourra être recouru avec le même salarié à un nouveau contrat à durée déterminée également conclu à terme certain pour remplacer un autre salarié absent pour congé payé et ceci sans délai de carence entre les contrats à durée déterminée.

Article 2 | Périodes concernées

Les stipulations de l'article 1^{er} ne concernent que les contrats à durée déterminée conclus et venus à échéance dans la période estivale du 1^{er} juin au 30 septembre.

Article 3 | Indemnité de précarité

Pour les contrats à durée déterminée conclus avec le même salarié dans le cadre des articles 1^{er} et 2 du présent accord, l'indemnité de précarité pour son bénéficiaire, telle que prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail, sera portée à 12 % à partir du second contrat à durée déterminée.

Article 4 | Information sur les postes disponibles

Conformément à l'article L. 1242-17 du code du travail, le salarié sera informé avant l'échéance de son contrat, des postes disponibles en contrat à durée indéterminée.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises du champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 7 | Durée. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée venant à échéance au 30 septembre 2022.

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

Article 8 | Date d'effet. Dépôt. Extension

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 syndicale représentative 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.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 24 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 24 juin 2021

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2150847M

IDCC : 1880

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

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties au présent accord de salaire entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

Article 1^{er}

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 558
2	1	1 563
	2	1 566
	3	1 571

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
3	1	1 586
	2	1 607
	3	1 634
4	1	1 671
	2	1 698
	3	1 724
5	1	1 799
	2	1 836
	3	1 930
6	1	2 066
	2	2 132
	3	2 197
7	1	2 363
	2	2 726
	3	2 928
8	1	3 099
	2	3 385
9	1	3 965
	2	4 382

Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 1^{er} septembre 2020. Elle s'applique à compter du 1^{er} août 2021 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Si le Smic devenait supérieur au salaire minimum conventionnel, les parties ouvriraient une négociation au plus tard dans les 3 mois afin d'en mesurer les conséquences sur la grille salariale conventionnelle.

Article 5

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

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

BTP-PRÉVOYANCE
(1^{er} octobre 2001)

Avenant n° 33 du 9 juin 2021

relatif au règlement du régime des couvertures individuelles de capital décès
et au règlement des frais médicaux individuels des actifs

NOR : ASET2150846M

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

CAPEB ;

FNTP ;

FFB ;

FFIE ;

SCOP BTP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO Construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Titre I Règlement des couvertures individuelles de capital décès

Les modifications suivantes sont apportées au « Règlement des couvertures individuelles de capital décès » :

I. L'alinéa suivant de l'article 24 « Provision pour participation aux excédents » :

« Cette provision est alimentée annuellement sur la base de 85 % du résultat technique positif dégagé au titre des adhérents âgés de 65 ans au plus. »,

est remplacé par :

« Cette provision est alimentée annuellement conformément aux dispositions de l'article D. 932-1 du code de la sécurité sociale. »

II. La commission paritaire extraordinaire de BTP-Prévoyance décide d'actualiser l'annexe tarifaire du « Règlement des couvertures individuelles de capital décès » telle que figurant en annexe n° 1 du présent avenant.

Titre II Règlement des frais médicaux individuels des actifs

La commission paritaire extraordinaire de BTP-prévoyance décide d'actualiser l'annexe sociale – cotisations apprentis, du « Règlement des frais médicaux individuels des actifs » telle que figurant en annexe 2 du présent avenant.

Titre III Prise d'effet

Les dispositions du titre I du présent avenant prennent effet à la date de signature de l'avenant.

Les dispositions du titre II du présent avenant prendront effet le 1^{er} septembre 2021.

Titre IV Dépôt

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants aux services centraux du ministre chargé 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.

Fait à Paris, le 9 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe n° 1 Règlement du régime des couvertures individuelles de capital décès

Annexe tarifaire 2021

Cotisation mensuelle^[1] en 2021

a) pour les adhésions antérieures au 1^{er} janvier 2021

Capital décès	Cotisation mensuelle TTC
Niveau 1	7,50 €
Niveau 2	15,00 €
Niveau 3	25,00 €

b) pour les adhésions entre le 1^{er} janvier 2021 et le 30 juin 2021^[2]

Capital décès	Cotisation mensuelle TTC
Niveau 1	7,50 €
Niveau 2	15,00 €
Niveau 3	25,00 €

À titre exceptionnel, les réductions suivantes s'appliquent pour chaque mois cotisé en 2021, en fonction de l'âge de l'adhérent :

Capital décès	≤ 60 ans	de 61 à 65 ans
Niveau 1	3,00 €	1,50 €
Niveau 2	6,00 €	3,00 €
Niveau 3	10,00 €	5,00 €

c) pour les adhésions à compter du 1^{er} juillet 2021

Capital décès	Cotisation mensuelle TTC en fonction de l'âge à l'adhésion				
	≤ 60 ans	De 61 à 65 ans	De 66 à 70 ans	De 71 à 75 ans	De 76 à 90 ans ^(**)
Niveau 1	5,50 €	7,00 €	11,00 €	15,00 €	20,00 €
Niveau 2	11,00 €	14,00 €	22,00 €	30,00 €	40,00 €
Niveau 3	18,00 €	23,00 €	36,50 €	50,00 €	66,50 €
(*) Sauf lorsque l'adhésion repose sur un devis remis à l'adhérent avant le 30 juin 2021.					
(**) Exclusivement pour les personnes ayant adhéré avant le 31 décembre de l'année de leurs 75 ans.					

[1] Tarif TTC et HT, cette garantie n'étant pas soumise à TSA.

[2] Ainsi que pour les adhésions postérieures, lorsqu'elles reposent sur un devis remis à l'adhérent avant le 30 juin 2021.

Réduction en cas d'adhésion cumulée au régime des frais médicaux individuels des retraités

Lorsque l'adhésion au présent régime se cumule avec une adhésion au régime des frais médicaux individuels des retraités, une réduction sur la cotisation mensuelle s'applique dans les conditions prévues à l'article 6.4 du règlement :

Capital décès	Réduction sur la cotisation mensuelle TTC en 2021
Niveau 1	– 1,00 €
Niveau 2	– 2,00 €
Niveau 3	– 3,00 €

Annexe n° 2 Règlement des frais médicaux individuels des actifs

Annexe sociale au 1^{er} janvier 2021

Cotisations Apprentis

Les options de la gamme nationale de frais médicaux individuels des actifs ouvrant droit à la réduction Sociale réservée aux apprentis du BTP sont identifiées par les noms ci-dessous. Ces options sont nécessairement composées d'un niveau de couverture de chacun des deux modules « Soins » et « Prothèses ».

Options			Année scolaire 2020-2021 cotisation mensuelle TTC ^{[1] [2]}		Année scolaire 2021-2022 cotisation mensuelle TTC ^{[1] [2]}	
Nom	Modules soins	Modules prothèses	Régime général	Régime ALM ^(*)	Régime général	Régime ALM ^(*)
Base	S2	P1	2,50 €		–	
Bien-être	S2	P2	5,00 €		2,50 €	
Quiétude	S3	P3	10,00 €		10,00 €	
Vitalité	S3+	P3+	25,00 €		25,00 €	
Privilège ^[4]	S4	P4	40,00 €		40,00 €	

Options			Année Scolaire 2020-2021 Cotisation mensuelle HT ^{[1] [3]}		Année Scolaire 2021-2022 cotisation mensuelle HT ^{[1] [3]}	
Nom	Modules soins	Modules prothèses	Régime général	Régime ALM*	Régime général	Régime ALM*
Base	S2	P1	2,21 €		–	
Bien-être	S2	P2	4,41 €		2,21 €	
Quiétude	S3	P3	8,83 €		8,83 €	
Vitalité	S3+	P3+	22,07 €		22,07 €	
Privilège ^[4]	S4	P4	35,31 €		35,31 €	

(*) Régime ALM : Régime Alsace-Moselle

[1] Valeur de cotisation pour l'apprenti seul. En cas d'adhésion couple ou avec enfant(s), le complément de cotisation au titre des autres bénéficiaires correspond à celui qui résulte de l'application de l'annexe tarifaire au titre de la même option.

[2] Montant y compris les taxes applicables au 1^{er} janvier 2021 : TSA à 13,27 %.

En cas de relèvement du taux de ces taxes en cours d'année :

– le conseil d'administration a délégation de pouvoir pour maintenir les cotisations TTC inchangées, le montant HT étant automatiquement diminué à due proportion ;

– à défaut, les cotisations TTC sont automatiquement actualisées à due proportion.

[3] Montant après déduction des taxes applicables au 1^{er} janvier 2021.

L'écart des taux s'explique par la prise en compte de la TSA pour 13,27 % des cotisations.

En cas de relèvement du taux de ces taxes en cours d'année :

– le conseil d'administration a délégation de pouvoir pour maintenir les cotisations TTC inchangées, le montant HT étant automatiquement diminué à due proportion ;

– à défaut, les cotisations TTC sont automatiquement actualisées à due proportion.

[4] Tarif applicable exclusivement pour les adhésions à l'option Privilège intervenues avant le 1^{er} septembre 2021. À compter du 1^{er} septembre 2021, cette option n'est plus ouverte à la vente.

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : 1486 | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS
D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Avenant n° 46 du 16 juillet 2021
relatif à la mise à jour des stipulations de la convention collective

NOR : ASET2150857M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

Cinov,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

F3C CFDT ;

CFTC Média +,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils se sont engagés dans une démarche de mise à jour des stipulations de la convention collective au regard des évolutions législatives et réglementaires, avec pour objectif d'en clarifier le contenu et d'en améliorer la lisibilité.

À cette fin, un groupe de travail paritaire s'est réuni, afin de proposer à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) les modifications rendues nécessaires pour la cohérence rédactionnelle des textes ainsi que la reformulation des stipulations devenues obsolètes ou sans objet.

Dans le prolongement des travaux du groupe de travail paritaire et de la CPPNI, il a été élaboré le présent avenant et son annexe dont l'objet est d'actualiser la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 modifiée.

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

À compter de leur entrée en vigueur, les stipulations des articles 1.1 à 13.6 de l'annexe 1 au présent avenant se substituent aux articles 1 à 84 (déclarations liminaires comprises) de la

convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987.

Un tableau de concordance entre les articles du texte de base de la convention collective et ceux de l'annexe 1 se trouve à l'annexe 2.

Les stipulations de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 non visées par le présent avenant ainsi que les accords thématiques actuellement annexés à la convention en vigueur à la date de signature du présent avenant demeurent inchangés.

Un glossaire définissant les différents types de textes applicables se trouve à la fin de l'annexe 1.

Article 2 | Détermination du champ territorial et professionnel

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises dont l'activité est comprise dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 3 | Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | Conditions de révision de l'avenant

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Article 5 | Conditions de dénonciation de l'avenant

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'avenant peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément à l'article 4.

Article 6 | Dépôt et extension de l'avenant

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 7 | Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Fait à Paris, le 16 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Préambule

Les parties signataires le 15 décembre 1987 de la nouvelle convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils s'engagent à revoir d'un commun accord les articles dont la rédaction devrait être précisée eu égard notamment aux dispositions légales en vigueur.

En 2021, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils se sont engagés dans une démarche de mise à jour, à droit constant, des stipulations de la convention collective au regard des évolutions législatives et réglementaires, avec pour objectif d'en clarifier le contenu et d'en améliorer la lisibilité.

Les modifications rendues nécessaires pour la cohérence rédactionnelle des textes ainsi que la reformulation des stipulations devenues obsolètes ou sans objet ont donc été apportées au texte de base de la convention collective.

Préambule de la fédération Cinov

Face à une société en perpétuelle mutation, les métiers de la prestation de services intellectuels sont des acteurs majeurs dans l'accompagnement des transitions sociétale, écologique et économique.

Cinov ; fédération représentative pleinement engagée dans la défense des intérêts de ces métiers, accompagne et fédère autour d'une vision partagée, ses adhérents chefs d'entreprises entrepreneurs passionnés, aux aspirations et sensibilités multiples, pour être penseurs et acteurs des transitions, en cours et à venir.

La fédération Cinov, en tant que membre de la confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) et de l'union nationale des professions libérales (UNAPL), est tenue par les accords interprofessionnels signés par ces organismes.

La présente convention s'applique à tous les employeurs et à leurs salariés quelle que soit la forme juridique sous laquelle ils exercent leur activité.

Préambule de la fédération Syntec

Les entreprises représentées par la fédération Syntec, par leur structure comme par la nature de leur activité, présentent des caractéristiques particulières qu'il s'agit d'équilibrer aussi harmonieusement que possible.

En tant qu'organisation professionnelle, il est de la responsabilité de la fédération Syntec d'anticiper et de contribuer au monde de demain. Les secteurs d'avenir qu'elle représente participent à cette transformation par des engagements concrets visant à rendre leurs écosystèmes plus résilients.

Les organisations adhérentes à la fédération Syntec proposent, à travers leurs nombreuses initiatives, d'apporter des solutions aux défis que leurs secteurs d'activité doivent relever, et s'impliquent au plus près des préoccupations quotidiennes des entreprises quelle que soit leur taille.

La fédération Syntec, en tant que membre du mouvement des entreprises de France (MEDEF), est tenue par les accords interprofessionnels signés par cette organisation patronale.

La présente convention collective s'applique à toute entité ayant adhéré à la fédération Syntec, quelle que soit la forme juridique sous laquelle elle exerce son activité.

Préambule relatif aux entreprises représentées par les fédérations Syntec et Cinov

Les parties signataires déclarent que les entreprises de la branche ont la particularité commune de prendre en charge des interventions d'études et de réalisation très diverses :

- dans leur ampleur : de quelques journées de travail à plusieurs années d'activité pour des équipes complètes ;
- dans leur technicité, une même intervention pouvant exiger des spécialistes de profil pointu dans des disciplines variées ;
- dans leur localisation, la France entière et le monde entier ;
- dans le temps, les dates de déroulement et la durée d'une intervention étant variables et souvent susceptibles d'être remises en cause,

et que, par conséquent, pour faire face à ces réalités dans les meilleures conditions d'efficacité et de compétitivité, ces sociétés proposent pour certains de leurs emplois des contrats spécifiant une mission d'intervention.

Préambule relatif aux enquêteurs

L'activité des instituts de sondages présente un caractère très particulier : les variations de la répartition géographique de la demande, tant en volume qu'en nature, les impératifs de souplesse et de rapidité qui sont indispensables dans de nombreux cas, ne permettent pas à ces entreprises d'assurer à l'ensemble de leurs enquêteurs une charge de travail régulière et constante au cours de l'année, eu égard de plus au fait qu'il est impératif d'obtenir, pour des nécessités statistiques, des échantillons dispersés.

Compte tenu de ces particularités, 3 statuts différents sont proposés : le premier est intégré à la présente convention, les 2 autres sont définis en annexe à la convention collective (annexe 4).

Le premier est le statut de chargés d'enquête (CE), titulaires d'un contrat à durée indéterminée qui les place sous la subordination exclusive d'un employeur, ces collaborateurs sont des salariés à plein temps qui doivent effectuer toutes les enquêtes qui leur sont demandées dans le cadre des règles définies ci-après. Ils relèvent de la catégorie ETAM. Leur situation offre une spécificité, qui tient au mode de calcul de leur rémunération : celle-ci est variable puisqu'elle est fonction du nombre et de la nature des enquêtes accomplies. Elle est nécessairement supérieure ou égale à un minimum mensuel.

Le deuxième est le statut de chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA). Il s'agit de personnes engagées en vue d'une activité discontinue. La situation de ces enquêteurs se distingue de celle des chargés d'enquête en ce qu'ils ne s'engagent pas de manière exclusive à l'égard d'un employeur : il ne leur est pas interdit d'exercer d'autres activités ou la même activité au profit d'un autre institut de sondage dans le cadre des règles définies en annexe à la convention collective (annexe 4). Les contrats de travail des chargés d'enquête sont soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée.

Le troisième est le statut d'enquêteurs vacataires (EV). Ces derniers sont des collaborateurs occasionnels qui ont la possibilité de refuser les enquêtes qui leur sont proposées. Lorsqu'ils les acceptent, ils ne sont liés par contrat de travail à l'institut de sondage que pour la durée d'exécution des tâches confiées. L'engagement n'est pas exclusif : il ne leur est pas interdit d'exercer d'autres activités, ou la même activité au profit d'un autre institut de sondage.

Article 1.1 | *Champ d'application*

Sous réserve de relever des champs d'application territorial et professionnel définis au présent article, la convention collective est applicable :

- aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés ;
- aux établissements publics à caractère industriel et commercial et ceux à caractère administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé.

Champ d'application territorial

La présente convention collective s'applique aux salariés des entreprises dont le siège social ou les activités se situent en France métropolitaine et, conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, dans les régions, départements et collectivités d'outre-mer.

Champ d'application professionnel

La présente convention collective s'applique aux salariés des entreprises dont l'activité principale exercée est l'ingénierie, les cabinets d'ingénieurs-conseils, les études et le conseil, les services numériques, l'évènementiel et la traduction et l'interprétation.

Les codes APE (activité principalement exercée) correspondants, attribués par l'INSEE et n'ayant qu'une valeur indicative, sont les suivants :

Numérique

- 58.12Z : édition de répertoires et de fichiers d'adresses.
- 58.21Z : édition de jeux électroniques.
- 58.29A : édition de logiciels système et de réseau.
- 58.29B : édition de logiciels outils de développement et de langages.
- 58.29C : édition de logiciels applicatifs.
- 62.01Z : programmation informatique.
- 62.02A : conseil en systèmes et logiciels informatiques.
- 62.02B : tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques.
- 62.03Z : gestion d'installations informatiques.
- 62.09Z : autres activités informatiques.
- 63.11Z : traitement de données, hébergement et activités connexes.
- 63.12Z : portails internet.

Ingénierie

- 71.12B : ingénierie, études techniques.
- 71.20B : analyses, essais et inspections techniques.
- 74.90B : activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses.

Conseil

- 70.21Z : conseil en relations publiques et communication.
- 70.22Z : conseil pour les affaires et autres conseils de gestion.
- 73.20Z : études de marché et sondages.

78.10Z : activités des agences de placement de main-d'œuvre.

78.30Z : autre mise à disposition de ressources humaines.

Évènementiel

25.11Z : fabrication de structures métalliques et de parties de structures.

43.32C : agencement de lieux de vente.

68.20B : location de terrains et autres biens immobiliers.

68.32A : administration d'immeubles et autres biens immobiliers.

82.30Z : organisation de foires, salons professionnels et congrès.

90.04Z : gestion de salles de spectacles.

Traduction et interprétation

74.30Z : traduction et interprétation.

Article 1.2 | Définition des ETAM, ingénieurs et cadres et chargés d'enquête

Sont considérés comme employés, techniciens ou agents de maîtrise (ETAM), les salariés dont les fonctions sont définies par la grille de classification des emplois correspondante annexée à la convention collective (annexe 1).

Figurent parmi eux :

- les titulaires des diplômes ou les bénéficiaires d'une des formations précisées pour les ingénieurs et cadres, qui n'occupent pas, aux termes de leur contrat de travail, des postes nécessitant la mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires ;
- les salariés assimilés ingénieurs et cadres au regard du bénéfice de la prévoyance complémentaire des cadres en application des textes légaux ou conventionnels en vigueur.

Sont considérés comme ingénieurs et cadres, les ingénieurs et cadres diplômés ou les praticiens dont les fonctions nécessitent la mise en œuvre de connaissances acquises :

- par une formation supérieure sanctionnée ;
- par un diplôme reconnu par la loi ;
- par une formation professionnelle ou par une pratique professionnelle reconnue équivalente dans notre branche d'activité.

Les fonctions d'ingénieurs ou cadres sont définies en annexe 2 par la classification correspondante.

Ne relèvent pas de la classification ingénieurs ou cadres, ni des dispositions conventionnelles spécifiques à ces derniers, mais relèvent de la classification ETAM, les titulaires des diplômes ou les possesseurs d'une des formations précisées ci-dessus, lorsqu'ils n'occupent pas aux termes de leur contrat de travail des postes nécessitant la mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires.

Titre 2 Droit syndical et représentation des salariés

Article 2.1 | Droit syndical et liberté d'opinion

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

1. Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent, ainsi que pour leurs représentants, à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice de fonctions syndicales, notamment en matière d'embauche, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de formation, d'évolution professionnelle, de mesures disciplinaires ou de rupture du contrat de travail.

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur les salariés en faveur ou en défaveur de tel ou tel syndicat.

Les salariés s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions de leurs collègues et des salariés avec lesquels ils sont en rapport, leur adhésion à tel ou tel syndicat, ou le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties signataires veillent à la stricte observation des engagements définis ci-dessus.

Si le bien-fondé d'un licenciement est contesté parce que ce licenciement aurait été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les 2 parties s'emploieront à régler leur différend dans le cadre d'une conciliation.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

2. Absences autorisées

Des absences non rémunérées sont accordées aux salariés mandatés par leurs organisations syndicales pour participer, d'une part, à leurs réunions statutaires et, d'autre part, à une réunion préparatoire pour chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Ils devront en faire la demande au moins 8 jours à l'avance et produire un document desdites organisations.

Conformément aux dispositions légales, chaque délégué syndical peut également utiliser des heures de délégation, hormis celles mentionnées à l'article L. 2143-16 du code du travail, pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Conformément aux dispositions légales, les salariés membres des commissions paritaires de branche bénéficient du statut protecteur. Leur protection est celle des délégués syndicaux. Cette protection leur est due quelle que soit la date de création de la commission.

Lorsque les salariés seront appelés à participer aux réunions paritaires décidées entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national, des autorisations d'absence seront accordées, les heures correspondantes rémunérées et non décomptées sur les congés payés dans la limite d'un nombre de salariés fixés d'un commun accord par les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Le nombre de salariés d'une même entreprise autorisés à s'absenter simultanément sera fixé d'un commun accord par les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national en cause s'efforceront, dans les cas visés aux alinéas 1 et 4 ci-dessus, de faire en sorte que ces absences n'apportent pas de gêne appréciable à la marche générale de l'entreprise ou au libre exercice du droit syndical.

3. Communication syndicale

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique (CSE). Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Conformément à l'article L. 2142-6 du code du travail, un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux (2) ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Ces communications, publications et tracts doivent avoir exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts des salariés et ne doivent revêtir aucun caractère injurieux et/ou diffamatoire.

La direction, les délégués syndicaux et les représentants de sections syndicales prendront en commun toutes les dispositions utiles pour assurer, au moins semestriellement, aux salariés en mission de longue durée pour raisons professionnelles, la transmission de l'information syndicale propre à l'entreprise.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

Article 2.2 | Représentation des salariés

La représentation des salariés est définie par les dispositions légales en vigueur.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du comité social et économique (CSE) est fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Titre 3 Conditions d'engagement et d'exécution du contrat de travail

Article 3.1 | Principe de non-discrimination

Les employeurs s'engagent enfin à ne pas prendre de mesures discriminatoires notamment en ce qui concerne le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mesures disciplinaires ou la rupture du contrat de travail.

Ainsi, notamment, aucune mesure ne peut être prise en raison de leur(s) :

- origines ;
- sexe ;
- mœurs ;
- orientation sexuelle ;
- identité de genre ;
- âge ;
- situation de famille ;
- caractéristiques génétiques ;
- particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- opinions politiques ;
- activités syndicales ;
- activités mutualistes ;
- exercice d'un mandat électif local ;
- convictions religieuses ;
- apparence physique ;
- nom de famille ;
- lieu de résidence ou de domiciliation bancaire ;
- état de santé, perte d'autonomie ou handicap ;
- grossesse ;
- capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français.

Article 3.2 | *Engagement et contrat de travail*

Il est remis à tout salarié au moment de son engagement un contrat de travail, comportant notamment les indications suivantes :

- la durée du contrat ;
- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- la classification et le coefficient hiérarchique ;
- le lieu d'emploi ;
- la période d'essai, le cas échéant ;
- le montant du salaire mensuel et/ou annuel ;
- les éventuels autres éléments de rémunération directs ou indirects ;
- la clause de mobilité géographique, le cas échéant.

Des mentions spécifiques doivent être ajoutées dans le contrat de travail notamment en cas de travail à temps partiel, travail à durée déterminée, travail dans le cadre d'un forfait en jours ou en heures.

Pour les chargés d'enquête, doivent être indiquées les conditions de rémunération en lieu et place du montant du salaire mensuel.

Tout salarié doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention (VIP) auprès des services de santé au travail dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail, sous réserve des exceptions prévues par la loi.

L'ensemble des textes conventionnels et des décisions unilatérales de l'employeur applicables dans l'entreprise ou l'établissement est communiqué à tout candidat retenu qui le demande.

Article 3.3 | Priorités d'emploi

En cas de vacance ou de création d'un poste, l'employeur fait appel en priorité aux salariés de l'entreprise susceptibles d'occuper le poste.

Article 3.4 | Période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la proposition d'embauche ou le contrat de travail.

La durée de la période d'essai et de son renouvellement est la suivante :

- du coefficient 230 au coefficient 355 inclus de la grille de classification des emplois ETAM, la période d'essai est de deux (2) mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de 2 mois maximum ;
- du coefficient 400 au coefficient 500 inclus de la grille de classification des emplois ETAM, la période d'essai est de trois (3) mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de 3 mois maximum ;
- du coefficient 95 au coefficient 270 de la grille de classification des emplois ingénieurs et cadres, la période d'essai est de quatre (4) mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de quatre (4) mois maximum.

Le renouvellement de la période d'essai est exceptionnel et doit faire l'objet d'un accord écrit du salarié.

Au cours de la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer en respectant les délais de prévenance suivants :

Temps de présence dans l'entreprise	Durées des délais de prévenance en cas de rupture de la période d'essai	
	À l'initiative de l'employeur	À l'initiative du salarié
Inférieur à 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	24 heures
2 mois	2 semaines	48 heures
3 mois	1 mois	48 heures
4 mois	1 mois	48 heures
5 mois	5 semaines	48 heures
6 mois	6 semaines	48 heures
7 mois	7 semaines	48 heures
8 mois	8 semaines	48 heures

Pendant la période d'essai, la durée des absences autorisées pour la recherche d'emploi doit être calculée sur la base de deux (2) heures pour chaque jour ouvré compté entre la date de démission ou de licenciement, d'une part, et la fin de l'activité du salarié dans l'entreprise, d'autre part.

Article 3.5 | Modification du contrat de travail

Toute modification apportée à un élément essentiel du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite de la part de l'employeur et doit recueillir l'accord écrit du salarié.

Les modifications apportées à tout autre élément du contrat de travail font l'objet d'une information préalable auprès du salarié. L'information écrite est recommandée.

En cas de refus, l'employeur renonce à mettre en œuvre la modification envisagée ou procède au licenciement du salarié. Ce licenciement n'est pas motivé par le refus de modification du contrat de travail exprimé par le salarié. L'employeur doit motiver le licenciement par la cause qui l'a conduit à mettre en œuvre cette modification de contrat de travail.

À la suite de circonstances particulières résultant de la situation du travail dans l'entreprise, l'employeur peut demander à tout salarié d'assumer temporairement, dans des conditions de durée précisées à l'avance par écrit, n'excédant pas 6 mois, et sans diminution de sa classification ni diminution de son salaire, une fonction inférieure à celle qu'il assume habituellement, sans que cela nécessite une modification du contrat de travail.

Article 3.6 | Modification dans la situation juridique de l'employeur

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, tous les contrats individuels de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise, conformément à l'article L. 1224-1 du code du travail.

Article 3.7 | Ancienneté

Est entendu par ancienneté le temps passé dans l'entreprise, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié a été employé en une ou plusieurs fois, quels qu'aient été ses emplois successifs.

Déduction est faite en cas d'engagements successifs de la durée des contrats dont la rupture est imputable à la démission de l'intéressé, sauf décision contraire de l'employeur, ou à une faute grave commise par le salarié ayant entraîné son licenciement.

Entrent intégralement pour la détermination du temps d'ancienneté, les périodes de :

- maladies et accidents inférieurs à 6 mois ininterrompus pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu, et ce, quelle que soit l'ancienneté du salarié ;
- maternité et adoption ;
- congés de formation ;
- congés payés ou congés exceptionnels résultant d'un commun accord entre les parties ;
- détachements auprès d'une filiale ;
- interruption du contrat de travail donnant droit au maintien à tout ou partie de l'ancienneté en application des dispositions du code du travail ;
- suspension du contrat de travail pour mobilisation ou faits de guerre, et les périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire.

Pour les chargés d'enquête, est pris en compte le temps d'activité exclusive et régulière exercée pour le compte de l'institut auquel peut s'ajouter le temps de la période de référence (article 1.2.) et toutes les années pendant lesquelles auront été délivrés onze (11) bulletins de paie sur douze (12) et aura été perçu au moins trois (3) fois la valeur du Smic mensuel correspondant à la durée légale du travail.

Titre 4 Rupture du contrat de travail

Article 4.1 | Procédures applicables

Toute rupture du contrat de travail implique de part et d'autre le respect d'un préavis, sauf cas de faute lourde, de faute grave, de rupture conventionnelle, ou en raison d'une impossibilité de reclassement suite à une déclaration d'inaptitude sans origine professionnelle.

1. Rupture à l'initiative de l'employeur (licenciement)

La rupture du contrat de travail par l'employeur est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception dont la date de première présentation constitue la date de notification de la rupture du contrat. Si nécessaire, cette disposition est adaptée dans le cas particulier des salariés en mission à l'étranger (article 12.6 de la convention collective).

La lettre de rupture rappelle la fonction exercée dans l'entreprise par le salarié et la durée du préavis applicable.

Avant tout éventuel licenciement, le salarié est convoqué par l'employeur à un entretien. La convocation à cet entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre indique :

- l'objet de la convocation ;
- la date, l'heure et le lieu de la convocation ;
- la faculté pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, par un représentant des salariés, ou par un conseiller du salarié quand il n'y a pas de représentant des salariés dans l'entreprise. La lettre mentionne alors les coordonnées de la mairie du lieu de travail et de l'inspection du travail afin que le salarié puisse s'y procurer la liste des conseillers.

En cas de licenciement pour raisons économiques, la procédure varie selon le nombre de salariés concernés, en application des dispositions légales. Il est précisé que seuls sont exclus du champ d'application de l'entretien préalable les salariés inclus dans un projet de licenciement économique concernant dix (10) salariés et plus dans la même période de trente (30) jours dans les entreprises disposant de représentants des salariés, ce licenciement faisant l'objet d'une consultation de ces derniers.

2. Rupture à l'initiative du salarié (démission)

En cas de démission, le salarié en contrat à durée indéterminée doit informer l'employeur par écrit et manifester une volonté explicite, claire et non équivoque de quitter définitivement l'entreprise. Elle est notifiée de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception.

3. Rupture d'un commun accord (rupture conventionnelle)

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en contrat à durée indéterminée de convenir d'un commun accord, au cours d'un ou plusieurs entretiens, des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle est possible sous réserve du respect des conditions et de l'indemnisation minimale prévues par les dispositions légales et/ou conventionnelles.

Article 4.2 | *Durée du préavis*

La durée du préavis varie selon l'ancienneté et la catégorie professionnelle du salarié.

Le préavis n'est pas dû notamment en cas de faute grave, faute lourde ou en raison d'une impossibilité de reclassement suite à une déclaration d'invalidité sans origine professionnelle.

Les durées suivantes s'appliquent en cas de licenciement ou de démission :

- pour les ETAM :
 - de moins de deux (2) ans d'ancienneté : 1 mois ;
 - de plus de deux (2) ans d'ancienneté : 2 mois ;
 - classés aux coefficients hiérarchiques conventionnels 400, 450 et 500, quelle que soit leur ancienneté acquise : deux (2) mois ;
- pour les ingénieurs et cadres : trois (3) mois.

Une durée de préavis supérieure ou inférieure peut être définie par accord entre les parties.

Article 4.3 | Absence pour recherche d'emploi

Les salariés ont le droit de s'absenter pour recherche d'emploi pendant six (6) jours ouvrés par mois, pris chaque mois en une ou plusieurs fois, en principe par demi-journée.

Les heures d'absence sont fixées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié, sous réserve d'une information préalable réciproque.

Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à réduction de rémunération en cas de licenciement. Cependant, aucune indemnité n'est due en l'absence d'utilisation de ces heures.

En cas de démission, ces heures d'absence ne donnent pas lieu à rémunération.

Concernant les chargés d'enquête, ces heures d'absence ne donnent pas lieu à réduction du minimum garanti en cas de licenciement. Cependant, aucune indemnité n'est due en l'absence d'utilisation de ces heures. En cas de démission, ces heures d'absence ne donnent pas lieu à rémunération.

Article 4.4 | Indemnité compensatrice de préavis

La partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord entre les parties. Cette indemnité comprend tous les éléments contractuels du salaire.

En cas de licenciement, tout salarié peut quitter son emploi dès l'obtention d'un nouvel emploi. Dans ce cas, la rémunération correspondant à la durée de la période de préavis effectivement travaillée est due.

L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du préavis. Dans ce cas, une indemnité compensatrice de préavis pour la période de préavis non effectuée est due.

À la demande du salarié, l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que toute indemnité éventuellement due en application de la présente convention collective et de son contrat de travail, peut être payée immédiatement et en totalité.

Article 4.5 | Indemnité de licenciement

1. Condition d'attribution

Il est attribué à tout salarié licencié justifiant d'au moins huit (8) mois d'ancienneté ininterrompue une indemnité de licenciement. Cette indemnité s'ajoute à l'indemnité compensatrice de préavis éventuellement versée.

Cette indemnité n'est pas due en cas de faute grave ou lourde.

2. Montant

L'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes :

- concernant les ETAM :
 - pour une ancienneté acquise entre huit (8) mois et dix (10) ans : un quart ($\frac{1}{4}$) de mois pour chaque année de présence ;
 - après 10 ans d'ancienneté : $\frac{1}{3}$ de mois pour chaque année de présence ;
- concernant les ingénieurs et cadres :
 - pour une ancienneté acquise de 8 mois à 2 ans d'ancienneté : $\frac{1}{4}$ de mois pour chaque année de présence ;
 - après deux (2) ans d'ancienneté : un tiers ($\frac{1}{3}$) de mois pour chaque année de présence.

Le mois de rémunération s'entend comme le douzième ($\frac{1}{12}$) de la rémunération des douze (12) derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. Cette rémunération inclut les primes prévues par le contrat de travail. Sont exclues les majorations pour heures supplémentaires et les majorations de salaire ou les indemnités liées à un déplacement ou à un détachement.

Pour les années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois de présence.

Article 4.6 | *Départ et mise à la retraite*

1. Départ à la retraite

Tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à la retraite.

Le préavis suivant doit être respecté :

- jusqu'à deux (2) ans d'ancienneté : un (1) mois ;
- à compter de deux (2) ans d'ancienneté : deux (2) mois.

2. Mise à la retraite

Mise à la retraite entre 65 et 69 ans

L'employeur peut interroger le salarié, âgé de 65 à 69 ans, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite.

Cette demande est adressée par écrit, trois (3) mois avant la date à laquelle il ou elle atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à une pension de retraite à taux plein. La réponse doit être apportée dans le mois qui suit la date de la demande de l'employeur.

En cas d'accord, la mise à la retraite est possible. En cas de réponse négative, l'employeur ne peut pas procéder à la mise à la retraite. Il peut de nouveau interroger le salarié, selon la même procédure, chaque année, jusqu'à son 69^e anniversaire inclus.

Mise à la retraite à 70 ans

L'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail en procédant à la mise à la retraite de salariés âgés de soixante-dix (70) ans ou plus.

Dans ce cas, l'employeur qui souhaite mettre un salarié à la retraite doit lui notifier son intention, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis de quatre (4) mois. Le contrat de travail prendra fin dans tous les cas à la fin d'un mois civil.

Quel que soit l'âge du salarié, la mise à la retraite donne lieu au versement d'une indemnité spécifique, dont le montant est calculé dans les conditions prévues à l'article 4.8 de la convention collective.

Article 4.7 | Régime de retraite

Les entreprises doivent obligatoirement adhérer pour leurs salariés à une caisse de retraite complémentaire affiliée à l'Agirc-Arrco.

La cotisation portera sur la totalité des rémunérations brutes versées dans les conditions et limites prévues par la réglementation Agirc-Arrco en vigueur. Le taux contractuel ne pourra être inférieur au taux minimum fixé par l'Agirc-Arrco.

Article 4.8 | Indemnité de départ et de mise à la retraite

Une indemnité est accordée lorsque le contrat de travail prend fin dans les conditions prévues à l'article 4.6 de la convention collective.

1. Départ à la retraite

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est fixé en fonction de l'ancienneté acquise à la date du départ en retraite.

Concernant le départ à la retraite :

- à cinq (5) ans révolus : un (1) mois ;
- au-delà : un cinquième (1/5) de mois par année d'ancienneté supplémentaire.

Le mois de rémunération s'entend comme le douzième (1/12) de la rémunération des douze (12) derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. Sont exclues les primes, gratifications, majorations pour heures supplémentaires, majorations de salaire ou indemnités liées à un déplacement ou à un détachement.

2. Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement.

Titre 5 Congés

Article 5.1 | Durée des congés payés

1. Congés payés

Tout salarié ayant au moins un (1) an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrés de congés payés (correspondant à trente [30] jours ouvrables).

Conformément à l'article L. 3141-12 du code du travail, les congés payés peuvent être pris dès l'embauche, tout en tenant compte de la période de prise des congés payés, de l'ordre des départs et des règles de fractionnement des congés payés applicables dans l'entreprise.

En conséquence, lorsque le salarié n'a pas une (1) année de présence à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés, il a droit à un congé calculé au prorata sur la base de vingt-cinq (25) jours ouvrés par an (correspondant à trente [30] jours ouvrables).

Les salariés ayant des enfants à charge peuvent bénéficier de congés payés supplémentaires dans les conditions de l'article L. 3141-8 du code du travail.

2. Congés d'ancienneté

Des congés payés supplémentaires sont octroyés aux salariés en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

La durée des congés d'ancienneté est formulée en jours ouvrés (lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis non fériés et non chômés).

En fonction de l'ancienneté acquise à la date d'ouverture de la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise, soit le 1^{er} mai à défaut de stipulation différente, il est accordé :

- après une période de cinq (5) années d'ancienneté : un (1) jour ouvré supplémentaire ;
- après une période de dix (10) années d'ancienneté : deux (2) jours ouvrés supplémentaires ;
- après une période de quinze (15) années d'ancienneté : trois (3) jours ouvrés supplémentaires ;
- après une période de vingt (20) années d'ancienneté : quatre (4) jours ouvrés supplémentaires.

Les congés d'ancienneté sont accordés indépendamment de l'application des stipulations relatives aux congés pour événements familiaux.

3. Congés de fractionnement

Lorsqu'une partie des congés payés, à l'exclusion de la cinquième (5^e) semaine, est prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, des jours de congés payés supplémentaires sont attribués comme suit :

- lorsque le nombre de jours ouvrés de congés payés pris en dehors de cette période est au moins égal à cinq (5) : deux (2) jours ouvrés de congés payés supplémentaires ;
- lorsque le nombre de jours ouvrés de congés payés pris en dehors de cette période est égal à trois (3) ou quatre (4) : un (1) jour ouvré de congés payés supplémentaire.

Article 5.2 | Conditions d'attribution des congés payés

Un congé supérieur au nombre de jours de congés payés peut être pris dans la limite des jours de congés payés légaux, la période complémentaire n'ouvrant droit à aucune rétribution ou indemnité. En revanche, l'employeur ne peut obliger la prise d'un congé non rémunéré.

À titre de compensation, les salariés rappelés au cours de leurs congés payés pour motif de service ont droit à deux (2) jours de congés payés supplémentaires et au remboursement des frais occasionnés par ce rappel sur présentation des justificatifs.

Article 5.3 | Période de congés payés

Les droits à congés payés s'acquièrent du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prise des congés payés, dans tous les cas, est de treize (13) mois au maximum. Tout report au-delà de cette période nécessite une demande écrite formulée par l'employeur.

Article 5.4 | Modalités de prise des congés payés

L'employeur peut après consultation du comité social et économique (CSE) s'il existe :

- soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise ;
- soit établir les congés payés par roulement.

En cas de fermeture totale de l'entreprise pour congés payés sur la période du 1^{er} mai au 31 octobre, la date de fermeture doit être portée à la connaissance des salariés au plus tard le 1^{er} mars de chaque année.

En cas de fermeture totale de l'entreprise pour congés payés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, la date de fermeture doit être portée à la connaissance des salariés au plus tard deux (2) mois avant le premier jour de fermeture de l'entreprise.

En cas de prise des congés payés par roulement, les dates individuelles des congés payés sont fixées par l'employeur après consultation des salariés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ est portée à la connaissance des salariés deux (2) mois avant leur départ.

Dans la mesure du possible, satisfaction est donnée à celles et ceux dont les enfants sont scolarisés et qui souhaitent prendre leurs congés payés pendant une période de vacances scolaires.

Les époux et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Lorsque plusieurs membres d'une même famille travaillent dans la même entreprise, les congés payés peuvent leur être accordés simultanément, dans la mesure du possible.

Toute modification des dates de congés payés, demandée dans un délai inférieur à deux (2) mois avant le départ, nécessite l'accord des parties, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Lorsque l'employeur prend l'initiative de cette modification, il s'engage à verser une indemnisation totale des frais occasionnés sur présentation de justificatifs.

Article 5.5 | Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés

En application de la loi, sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les contreparties obligatoires sous forme de repos octroyées en contrepartie des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ;
- les jours de repos accordés au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un (1) an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les absences pour événements familiaux telles que définies à l'article 5.7 de la convention collective ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.

Outre ces périodes, sont considérées comme temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés :

- les périodes d'arrêt pour maladie ou accident lorsqu'elles donnent lieu à maintien du salaire par l'employeur en application de la convention collective ;
- les absences exceptionnelles pour l'exercice du droit syndical prévues à l'article 2.1 de la convention collective.

Les congés payés acquis non pris pour l'un des motifs précités ne sont pas perdus. L'employeur devra accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours ou au-delà. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice correspondante.

En cas d'absence pour maladie, d'origine professionnelle ou non, le salarié a droit à la prise effective des congés payés au moment de son retour.

Les salariés de retour d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à la prise effective de leurs congés payés, quelle que soit la période de congés payés retenue pour les salariés de l'entreprise.

Article 5.6 | *Indemnité de congés payés*

L'indemnité de congés payés est égale au dixième (1/10^e) de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période des congés payés pour un horaire normal de travail.

Pour les chargés d'enquête, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération minimum prévue à l'article 5 de l'annexe 4 « Enquêteurs » à la présente convention collective.

Article 5.7 | *Congés pour événements familiaux*

ETAM et ingénieurs et cadres

Des autorisations d'absences exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire sont accordées pour :

- se marier ou conclure un pacte civil de solidarité (Pacs) : quatre (4) jours ouvrés ;
- chaque naissance ou adoption : trois (3) jours ouvrés consécutifs ou non, inclus dans une période de quinze (15) jours entourant la date de naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption ;
- assister aux obsèques de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), ou de son concubin : trois (3) jours ouvrés ;
- assister aux obsèques d'un de ses enfants :
 - lorsque l'enfant est âgé de plus de vingt-cinq (25) ans : cinq (5) jours ouvrés ;
 - lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans : sept (7) jours ouvrés ;
 - quel que soit l'âge de l'enfant décédé si celui-ci était lui-même parent : sept (7) jours ouvrés ;
- assister aux obsèques d'une personne à la charge effective et permanente du salarié, âgée de moins de vingt-cinq (25) ans : sept (7) jours ouvrés ;
- assister au mariage d'un de ses enfants : un (1) jour ouvré ;
- assister aux obsèques de son père ou de sa mère : trois (3) jours ouvrés ;
- assister aux obsèques de ses autres ascendants : deux (2) jours ouvrés ;
- assister aux obsèques de ses collatéraux (frère ou sœur) : trois (3) jours ouvrés ;
- assister aux obsèques de son beau-père ou de sa belle-mère (père ou mère de l'époux ou du partenaire de Pacs du salarié) : trois (3) jours ouvrés ;
- l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : deux (2) jours.

En cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq (25) ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq (25) ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, en plus du congé pour assister aux obsèques, à un congé de deuil de huit (8) jours qui peuvent être fractionnés dans les conditions réglementaires. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre (24) heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un (1) an à compter du décès de l'enfant.

Si le décès du conjoint ou d'un ascendant ou d'un descendant au 1^{er} degré intervient pendant que le salarié est en déplacement en France ou à l'étranger, l'entreprise prend en charge les frais de déplacement des salariés en mission en France ou à l'étranger dans les mêmes conditions que pour un voyage de détente (article 11.4 de la convention collective).

Une autorisation d'absence non rémunérée de trois (3) jours est accordée en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize (16) ans dont est assumée la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de cette absence autorisée est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un (1) an ou si est assumée la charge de trois (3) enfants ou plus âgés de moins de seize (16) ans.

Chargés d'enquête

Les chargés d'enquête bénéficient de la possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés selon les mêmes conditions que celles décrites aux paragraphes précédents.

Article 5.8 | Absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire

Les absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire pendant le temps de travail ne constituent pas une rupture de contrat de travail et ne peuvent entraîner une réduction des congés payés.

Pendant ces périodes, les salariés seront rémunérés sur la base de leur salaire mensuel, déduction faite de la solde perçue qui devra être déclarée à l'employeur.

Les absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire sont régies par les articles L. 3142-89 à L. 3142-94-1 du code du travail.

Article 5.9 | Congé sans solde

Un congé sans solde peut être accordé par l'employeur, à la demande du salarié.

Les modalités d'application et de fin de ce congé doivent faire l'objet d'une notification écrite préalable.

Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail et de ceux de la présente convention collective.

À l'expiration de ce congé, le salarié retrouve ses droits et ses avantages acquis antérieurement.

Titre 6 Temps de travail

Article 6.1 | Aménagement du temps de travail sur l'année

Des stipulations conventionnelles relatives à l'aménagement du temps de travail sur l'année sont prévues par l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail.

Article 6.2 | Heures supplémentaires

1. Rémunération des heures supplémentaires

ETAM et ingénieurs et cadres (hors chargés d'enquête)

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail retenues.

Dans le cas d'un aménagement du temps de travail sur l'année, les heures supplémentaires sont les heures effectuées sur l'année, au-delà de la durée du travail annuelle, légale ou conventionnelle, applicable dans l'entreprise.

Les heures supplémentaires sont payées conformément aux majorations prévues par la loi.

2. Contingent annuel^[1]

ETAM

Il est prévu un contingent annuel de 130 heures supplémentaires.

Ingénieurs et cadres

Le contingent réglementaire s'applique.

Article 6.3 | *Travail du dimanche et des jours fériés*

1. Règles communes

Le travail du dimanche et des jours fériés est subordonné aux dispositions de la législation du travail, et spécifiquement aux dispositions du code du travail portant sur les repos et congés.

Par conséquent, lorsqu'une entreprise est amenée à réaliser des travaux non dérogatoires au repos dominical, elle doit formuler une demande de dérogation auprès de l'autorité administrative compétente et reste, en outre, tenue de respecter les dispositions légales.

Le nombre de dérogations est limité par la présente convention collective à quinze (15) demandes par année civile et par salarié.

2. Travail habituel du dimanche et des jours fériés

ETAM

Lorsque l'organisation du travail nécessite le travail habituel du dimanche ou des jours fériés, les heures de travail ainsi effectuées bénéficient d'une majoration de 25 % appliquée sur le taux horaire résultant du salaire minimal hiérarchique, sous réserve que ces heures soient comprises dans une période de travail d'au moins 6 heures consécutives.

Les avantages soumis à cotisations sociales accordés dans l'entreprise au titre du travail habituel du dimanche et des jours fériés sont pris en compte pour établir si cette majoration est perçue.

Ingénieurs et cadres

Pour les ingénieurs et cadres travaillant habituellement le dimanche, les dispositions légales et réglementaires s'appliquent.

3. Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés

ETAM

Les heures de travail effectuées de manière exceptionnelle le dimanche ou les jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 100 %, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles.

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon la modalité « standard » au sens de l'article 2 du chapitre 2 de l'accord de branche du 22 juin 1999 sur la durée du travail, les heures effectuées de manière exceptionnelle le dimanche ou les jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 100 %, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles.

[1] Les stipulations du présent article sont complétées par celles de l'article 2 du chapitre 4 de l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif au temps de travail.

Ingénieurs et cadres

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon les modalités « standard » et « réalisation de missions » au sens des articles 2 et 3 du chapitre 2 de l'accord de branche du 22 juin 1999 sur la durée du travail, les heures effectuées de manière exceptionnelle le dimanche ou les jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 100 %.

Cette majoration est indépendante de la majoration résultant heures supplémentaires éventuelles, ou des tranches exceptionnelles d'activité (TEA) (article 3 du chapitre 2 de l'accord de branche du 22 juin 1999) pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait hebdomadaire en heures.

Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, les jours de travail réalisés le dimanche et/ou les jours fériés sont pris en compte pour le décompte du forfait.

4. Règles sectorielles spécifiques

Entreprises du numérique et de l'évènementiel

Des stipulations spécifiques relatives au travail du dimanche et des jours fériés s'appliquent à certaines entreprises du secteur du numérique en application de l'accord de branche du 28 avril 2004.

Des stipulations spécifiques relatives au travail du dimanche et des jours fériés s'appliquent aux entreprises des secteurs de l'évènementiel en application de l'accord de branche du 5 juillet 2001.

Chargés d'enquêtes

Si par suite de circonstances exceptionnelles et à la demande expresse de l'employeur, un chargé d'enquête est appelé à travailler soit un dimanche soit un jour férié, les travaux effectués sont rémunérés avec une majoration de 50 % par rapport aux rémunérations prévues par la grille des rémunérations minimales annexée à la convention collective (annexe 3).

Article 6.4 | *Travail habituel de nuit*

ETAM

Est considéré comme travail de nuit, conformément aux dispositions légales, tout travail ayant lieu entre 21 heures et 7 heures.

Un accord d'entreprise peut définir la période de travail de nuit dans les limites prévues à l'alinéa précédent.

Lorsque l'organisation du travail nécessite le travail habituel de nuit, les heures de travail ainsi effectuées bénéficient d'une majoration de 25 % appliquée sur le taux horaire résultant du salaire minimal hiérarchique, sous réserve que ces heures soient comprises dans une période de travail d'au moins 6 heures consécutives.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par le salarié, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail de nuit dans l'entreprise qui sont soumis à cotisations sociales.

Chargés d'enquêtes

Les travaux effectués de nuit (entre 21 heures et 7 heures), par suite de circonstances exceptionnelles et à la demande expresse de l'employeur, sont rémunérés avec une majoration de 50 % par rapport aux rémunérations prévues par la grille des rémunérations minimales annexée à la convention collective (annexe 3).

Si par suite des variations dans le volume et les conditions d'exécution du travail, qui sont inhérentes à l'activité d'enquête, le travail est effectué à une heure quelconque comprise entre 6 heures et 22 heures, il n'en résulte aucune modification de la rémunération.

Article 6.5 | Équipes de suppléance

Si l'organisation du travail le rend nécessaire, des équipes de suppléance pourront être mises en place pendant les jours de repos, en fin de semaine, en remplacement des autres salariés de l'entreprise, conformément aux dispositions légales.

Titre 7 Rémunération

Article 7.1 | Généralités

Le salaire est basé sur la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les salaires minimaux hiérarchiques excluent :

- les primes d'assiduité, de participation et d'intéressement ;
- les primes et gratifications de caractère exceptionnel ;
- les remboursements de frais ;
- les indemnités en cas de déplacement ou détachement ;
- la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires ;
- l'indemnité de congés payés.

Les salaires minimaux hiérarchiques incluent :

- les avantages en nature évalués d'un commun accord et mentionnés dans le contrat de travail ;
- les rémunérations accessoires en espèces, mensuelles ou non, fixées dans le contrat de travail (ou par un accord ou une décision ultérieure).

Pour établir si le salarié reçoit au moins le minimum le concernant, les avantages prévus ci-dessus doivent être intégrés dans la rémunération annuelle dont le douzième (1/12) ne doit, en aucun cas, être inférieur à ce minimum.

La rémunération mensuelle ne sera pas inférieure à 95 % du salaire minimal hiérarchique mensuel ou à 92 % en cas d'existence d'un treizième (13^e) mois. En cas de départ en cours d'année d'un salarié ayant une rémunération mensuelle inférieure au salaire minimal hiérarchique, l'entreprise complètera la rémunération perçue afin qu'elle corresponde au moins au salaire minimal hiérarchique sur la période de présence^[1].

Les valeurs du point de rémunération sont examinées deux (2) fois par an par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche.

Les salaires minimaux hiérarchiques des ETAM sont déterminés selon la formule suivante :

$$\text{Salaire minimal hiérarchique} = \text{base fixe} + (\text{valeur du point ETAM} \times \text{coefficient de la position})$$

Les salaires minimaux hiérarchiques relatifs à chaque emploi des ingénieurs et cadres sont déterminés par l'application aux coefficients hiérarchiques des valeurs du point de rémunération correspondantes.

[1] Conformément aux stipulations du chapitre X de l'accord du 22 juin 1999 relatif au temps de travail.

Rémunération des chargés d'enquête

Le calcul de la rémunération des chargés d'enquête est basé :

- d'une part sur une grille prévoyant une rémunération minimale au questionnaire variable suivant le type d'enquête ou sur tout autre système donnant des résultats équivalents. Cette grille, établie en fonction de la valeur du point de rémunération, figure en annexe de la convention collective (annexe 3) ;
- d'autre part, pour les travaux annexes à l'enquête (notamment entraînement et discussion après enquête) sur le coefficient hiérarchique correspondant à la classification attribuée.

Les chargés d'enquête sont assurés d'une rémunération mensuelle minimum garantie.

Lorsqu'il est convenu qu'ils doivent être disponibles à plein temps, la garantie mensuelle ne peut être inférieure au produit résultant de l'application du coefficient 230 et de la valeur du point.

Lorsqu'il est convenu qu'ils ne doivent être disponibles que partiellement, cette garantie est réduite au prorata et d'un commun accord entre les parties.

Les chargés d'enquête reçoivent mensuellement le montant du salaire correspondant aux travaux effectivement réalisés. Seuls sont payés les travaux réellement effectués et reconnus valables après contrôle, le délai pour effectuer le contrôle ne pouvant excéder un (1) mois à compter de la réception par l'institut des derniers questionnaires de l'enquête.

Dans le cas d'une suspension ou d'une rupture de contrat en cours d'année, sauf pour raison de maladie dans les limites fixées par l'article 9.2 de la convention collective, cette garantie mensuelle est réduite au prorata du temps d'indisponibilité.

Les barèmes de rémunération, résultant de l'application de la grille, incluent conventionnellement les majorations pour dépassement d'horaire au-delà de l'horaire hebdomadaire légal ainsi que la rémunération des jours fériés chômés.

L'employeur peut confier chaque mois aux chargés d'enquête des travaux que ceux-ci sont tenus d'accepter à concurrence d'un volume de rémunération égal à 110 % de la rémunération mensuelle garantie. Une régularisation est effectuée au terme de chaque trimestre. En cas de refus, le montant de la garantie mensuelle est réduit d'autant.

Lorsqu'il apparaît, lors de la régularisation trimestrielle de la rémunération, que le total des activités rémunérées dépasse 330 % de la garantie mensuelle, est attribuée une compensation un complément de rémunération dont le montant est fixé par convention au sein de chaque institut.

Toutefois, les activités mensuelles dépassant 110 % de la garantie mensuelle qui auraient déjà fait l'objet d'une majoration n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer cet éventuel dépassement.

La grille des rémunérations figurant en annexe de la convention collective (annexe 3) précise les rémunérations minimales garanties des chargés d'enquête en fonction des divers types d'enquêtes pouvant être réalisées.

La durée moyenne d'interview est la durée de passation du questionnaire. La rémunération tient compte à la fois du temps moyen réel nécessaire au recueil de l'information, du temps moyen de recherche et de mise au propre du questionnaire.

Article 7.2 | *Classifications*

ETAM

Les classifications des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) figurent en annexe 1 de la convention collective. Les agents de maîtrise sont classés dans le groupe 3 de cette grille.

Ces classifications s'imposent à toutes les entreprises soumises à la convention collective. Toute difficulté d'application tenant à l'activité de l'entreprise peut faire l'objet d'un accord d'entreprise, mais sous réserve de l'accord de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche.

La fonction remplie est seule prise en considération pour son classement dans les emplois prévus par la classification en cause.

Le salarié dont les fonctions relèvent de façon continue de diverses catégories est considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci.

Ingénieurs et cadres

Les classifications des ingénieurs et cadres figurent en annexe 2 de la convention collective.

La classification est effectuée en tenant compte des responsabilités assumées et des connaissances mises en application.

Ces classifications s'imposent à toutes les entreprises soumises à la convention collective. Toute difficulté d'application tenant à l'activité de l'entreprise peut faire l'objet d'un accord de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche.

La fonction remplie est seule prise en considération pour son classement dans les emplois prévus par la classification en cause.

Le salarié dont les fonctions relèvent de façon continue de diverses catégories est considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci.

Chargés d'enquête

Compte tenu de la nature même des travaux d'enquête, les chargés d'enquête ont une même classification et un même coefficient 230. La valeur du point est celle fixée pour les ETAM pour ce coefficient.

Article 7.3 | Prime de vacances

L'employeur réserve chaque année l'équivalent d'au moins 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés acquis prévus par la convention collective, au paiement d'une prime de vacances à tous les salariés de l'entreprise.

Dans le respect du principe d'égalité de traitement, et à titre indicatif, la répartition du montant global de la prime entre les salariés peut se faire, au choix de l'entreprise ou par accord d'entreprise :

- soit de façon égalitaire entre les salariés ;
- soit au prorata du salaire, avec, le cas échéant, une majoration pour enfant à charge ;
- soit par la majoration de 10 % de l'indemnité de congés payés versée à chaque salarié ;
- soit, en cas d'embauche ou de départ de l'entreprise en cours d'année ou pour les salariés en contrat de travail à durée déterminée, au prorata du temps de présence dans l'entreprise sur la période de référence.

Toutes primes ou gratifications versées à l'ensemble des salariés en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature, peuvent être considérées comme primes de vacances à condition qu'elles soient au moins égales aux 10 % prévus au présent article et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

En revanche, ne peuvent se substituer au paiement de la prime de vacances :

- un treizième (13^e) mois ;
- l’indemnité de précarité des enquêteurs vacataires prévue par l’article 53 de l’accord de branche du 16 décembre 1991 (annexe 4) ;
- une prime d’objectifs prévue par le contrat de travail.

Article 7.4 | Bulletin de paie

Le bulletin de paie doit comporter les mentions réglementaires et notamment :

- le nom ou la raison sociale, et l’adresse de l’employeur ;
- le numéro Siret de l’établissement ;
- le numéro de code APE ;
- la référence de l’organisme auquel l’employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d’immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l’emploi qu’elle occupe ;
- la classification professionnelle et le coefficient hiérarchique correspondant ;
- le montant du salaire mensuel de base ;
- la période et le nombre d’heures auquel se rapporte le salaire en distinguant, s’il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ;
- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire lorsqu’il est déterminé sur la base d’un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d’un forfait annuel en heures ou en jours ;
- l’intitulé de la convention collective applicable ;
- la mention incitant à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.

Titre 8 Brevets d’invention et secret professionnel

Article 8.1 | Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles

1. Règles générales

Les règles relatives aux inventions des salariés sont fixées par l’article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle.

Ainsi, sont réputées appartenir à l’employeur les inventions faites par le salarié dans l’exécution soit d’un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d’études et de recherches qui lui sont explicitement confiées.

Les formalités que le salarié et l’employeur doivent effectuer l’un envers l’autre, notamment la déclaration d’invention du salarié, les communications de l’employeur et l’accord entre le salarié et l’employeur, sont précisées à l’article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle.

Le salarié et l’employeur doivent s’abstenir de toute divulgation de nature à compromettre en tout ou en partie l’exercice des droits conférés par la loi.

Lorsqu’un salarié fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l’entreprise, et donnant lieu à une prise de titre de propriété industrielle par celle-ci, le nom du salarié sera mentionné dans la demande de brevet ou de certificat d’utilité et reproduit dans l’exemplaire imprimé de la description, sauf s’il s’y oppose. Cette mention n’entraîne pas, par elle-même, le droit de copropriété.

2. Rémunération du salarié

Invention brevetable appartenant à l'employeur

Si cette invention donne lieu à une prise de brevet par l'entreprise, une prime forfaitaire de dépôt sera accordée au salarié auteur de l'invention, qu'il ait accepté ou non d'être nommé dans la demande de brevet.

Si, dans un délai de cinq (5) ans, consécutif à la prise du brevet ou du certificat d'utilité, le titre de propriété industrielle a donné lieu à une exploitation commerciale, le salarié auteur de l'invention a droit à une rémunération supplémentaire pouvant être versée sous des formes diverses telles que :

- versement forfaitaire effectué en une ou plusieurs fois ;
- pourcentage du salaire ;
- participation aux produits de cession de brevet ou aux produits de licence d'exploitation, et ceci même dans le cas où le salarié serait en retraite ou aurait quitté l'entreprise.

L'importance de cette rémunération sera établie en tenant compte des missions, études et recherches confiées au salarié, de ses fonctions effectives, de son salaire, des circonstances de l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de sa contribution personnelle à l'invention, de la cession éventuelle de licence accordée à des tiers et de l'avantage que l'entreprise pourra retirer de l'invention sur le plan commercial.

Le salarié sera tenu informé par écrit des divers éléments pris en compte pour la détermination de la rémunération supplémentaire. Le mode de calcul et de versement de la rémunération ainsi que le début et la fin de la période de versement feront l'objet d'un accord écrit, sauf dans le cas d'un versement forfaitaire effectué en une seule fois.

Inventions non brevetables

Ces inventions, ainsi que les innovations émanant des salariés et utilisées par l'entreprise, pourront donner lieu à l'attribution de primes.

Article 8.2 | *Création de logiciels*

Conformément à l'article L. 113-9 du code de la propriété intellectuelle et sauf stipulation contraire, le logiciel créé par un ou plusieurs employés dans l'exercice de leurs fonctions appartient à l'employeur auquel sont dévolus tous les droits reconnus aux auteurs.

Toute contestation sur l'application de ces stipulations est soumise au tribunal judiciaire du siège social de l'employeur.

Article 8.3 | *Secret professionnel*

Les salariés s'engagent formellement à ne divulguer à qui que ce soit, aucun des plans, études, conceptions, projets, réalisations, logiciels, étudiés dans l'entreprise, soit pour le compte des clients de l'entreprise, soit pour l'entreprise elle-même, se déclarant liés à cet égard par le secret professionnel le plus absolu. Il en est de même notamment pour les renseignements et résultats découlant de travaux réalisés dans l'entreprise, ou constatés chez les clients.

Un manquement des salariés à cette stricte obligation peut donner lieu à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Chargés d'enquête

Les chargés d'enquête sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des tiers tant sur l'organisation de leur travail que sur la nature et les résultats des tâches

qui leur sont confiées, et sur les frais et les informations qu'ils ont eu l'occasion de connaître au cours de l'accomplissement de leurs travaux.

En particulier, sauf instructions écrites de l'employeur, les chargés d'enquête s'engagent formellement à ne divulguer à qui que ce soit :

- aucun des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., qui leur sont remis par l'employeur pour l'exécution des enquêtes ;
- aucun résultat ou donnée d'enquête.

Il s'engage à ne pas révéler :

- l'identité des enquêtés, sauf au personnel qualifié de l'employeur ;
- le nom de la personne physique ou morale pour le compte de qui est faite l'enquête, sauf instructions précises de l'employeur.

Article 8.4 | Publications

Les salariés s'interdisent également de publier, sans l'accord de leur employeur, toute étude basée sur les travaux réalisés pour l'entreprise ou pour les clients, ni faire notamment état des renseignements et résultats obtenus auprès des clients.

Titre 9 Maladie et accidents

Article 9.1 | Formalités

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, et notifiées à l'employeur ainsi qu'il est précisé ci-après, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci.

Dès que possible, et au plus tard dans les 24 heures, le salarié doit avertir son employeur du motif et de la durée probable de son absence.

Cette absence est justifiée dans le délai maximal de 48 heures à compter du premier jour de l'indisponibilité, au moyen d'un certificat médical délivré par un médecin. Lorsqu'il assure un complément d'allocations maladie aux indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté de faire effectuer une contre-visite par un médecin de son choix.

Article 9.2 | Incapacité temporaire de travail

En cas de maladie ou d'accident, professionnel ou non, constaté par certificat médical, l'employeur verse au salarié, dans les conditions décrites au paragraphe 1 ci-dessous, les allocations maladie nécessaires pour compléter :

- les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- les allocations versées, le cas échéant par un régime de prévoyance.

L'employeur appliquera sur ces indemnités ou prestations les contributions sociales et impositions de toute nature applicables.

En tout état de cause, l'employeur complète les sommes versées au salarié malade ou accidenté jusqu'à concurrence de ce que celui-ci aurait perçu, net de toute cotisation, en cas de travail à temps plein ou à temps partiel, non compris les primes et gratifications.

1. Conditions et durée d'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail

Dans le cas de l'incapacité par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le droit au versement d'une allocation maladie est acquis dès le premier jour de présence dans

l'entreprise. Dans les autres cas de maladie ou d'accident, ce droit est acquis après un (1) an d'ancienneté.

Le maintien du salaire est dû dès le premier jour d'absence pour maladie ou accident dûment constaté par certificat médical.

Le droit au versement de l'allocation maladie versée par l'employeur en complément des indemnités journalières de sécurité sociale est garanti pour toute absence pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, d'une durée consécutive ou non de quatre-vingt-dix (90) jours au maximum, sur une période de douze (12) mois consécutifs.

Au-delà de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs d'absence(s) pour maladie ou accident, le relais des garanties sera assuré aux conditions prévues par l'accord de branche du 27 mars 1997 modifié relatif à la prévoyance.

2. Calcul du montant de l'allocation maladie

Le versement de l'allocation maladie ne peut en aucun cas conduire le salarié à recevoir un montant supérieur à la rémunération nette qui aurait été perçue s'il avait travaillé.

ETAM

- ayant plus d'un (1) an d'ancienneté et moins de cinq (5) ans d'ancienneté : trente (30) jours à 100 % du salaire brut et les soixante (60) jours suivants : 80 % du salaire brut ;
- ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté : soixante (60) jours à 100 % du salaire brut et les trente (30) jours suivants : 80 % du salaire brut.

Ingénieurs et cadres

- ayant plus d'un (1) an d'ancienneté : quatre-vingt-dix (90) jours à 100 % du salaire brut.

Si l'ancienneté fixée par l'un des alinéas précédents est atteinte par le salarié au cours de sa maladie, il reçoit, à partir du moment où cette ancienneté est atteinte, l'allocation ou la fraction d'allocation fixée par la nouvelle ancienneté pour chacun des jours de maladie restant à courir.

Article 9.3 | *Maternité*^[1]

Les salariées ayant plus d'un (1) an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de début de leur congé maternité conservent le maintien intégral de leur salaire mensuel pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et le régime de prévoyance.

À partir du troisième (3^e) mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction d'horaire rémunérée de vingt (20) minutes par jour.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, ces absences sont payées aux intéressées, qui doivent prévenir leur employeur en temps utile.

Conformément aux dispositions légales, le conjoint salarié de la femme enceinte, la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre au maximum à trois (3) de ces examens médicaux obligatoires.

Article 9.4 | *Congé parental d'éducation et passage à temps partiel*

Au terme du congé de maternité ou d'adoption, les salariés ont droit à un congé parental d'éducation ou une réduction de leur durée du travail, dans les conditions décrites au code du travail.

[1] Les stipulations du présent article sont complétées par celles de l'accord de branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 9.5 | Décès

Les stipulations relatives à l'assurance décès sont prévues par l'accord de branche du 27 mars 1997 modifié relatif à la prévoyance.

Titre 10 Formation professionnelle

Article 10.1 | Formation professionnelle

Les stipulations relatives à la formation professionnelle sont prévues par l'accord de branche du 31 octobre 2019 relatif au développement des compétences et à l'employabilité.

Article 10.2 | Opérateur de compétences

Un opérateur de compétences (OPCO) dénommé « Atlas, Soutenir les compétences » a été constitué par l'accord du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO Atlas.

L'opérateur de compétences Atlas a pour mission :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- d'apporter un appui technique à la branche professionnelle pour :
 - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
 - les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- de favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) dans le cadre des projets de transition professionnelle ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
 - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises aux dispositifs de formation professionnelle ;
 - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Titre 11 Déplacements et changements de résidence en France métropolitaine

Article 11.1 | Ordre de mission

Préalablement au départ en déplacement, l'employeur doit informer le salarié des conditions de réalisation de sa prestation de travail en établissant un ordre de mission.

L'ordre de mission pourra être permanent lorsque les fonctions, telles que précisées dans le contrat de travail, les conduisent à effectuer, au sein de la même journée, des déplacements multiples sur différents sites.

En ce qui concerne les chargés d'enquête, les instructions qui précisent les conditions d'exécution de chaque enquête constituent l'ordre de mission préalable à leur exécution.

Article 11.2 | *Frais de déplacement*

Les déplacements hors du lieu de travail habituel (chez un client, sur un site de l'entreprise...) nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge financière supplémentaire ou d'une réduction de la rémunération.

Les frais de déplacement sont remboursés de manière à couvrir les frais de transport, d'hébergement et de restauration.

Sous réserve de l'application du premier paragraphe du présent article, les frais de déplacement peuvent faire l'objet d'un forfait défini préalablement au départ, par accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur ou par usage.

Cas de suspension du remboursement des frais de déplacement

Les frais de déplacement constituent un remboursement de dépenses et ne sont donc pas versés au titre des jours de repos, des séjours de détente, des absences pour élections, conventions personnelles, périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire, maladies ayant donné lieu au retour du salarié ou à son hospitalisation.

Toutefois, les frais (location, par exemple) qui continueraient à courir pendant les absences de courte durée peuvent être remboursés avec l'accord préalable de l'employeur.

Article 11.3 | *Moyens de transport*

Les déplacements professionnels peuvent être effectués par :

1. Tous les moyens de transport en commun selon les modalités suivantes, sauf stipulation contraire :

- avion : classe économique ;
- train et bateau :
 - 2^e classe ou confort équivalent pour les ETAM ;
 - 1^{re} classe ou confort équivalent pour les ingénieurs et cadres.

2. Tous les moyens de transport personnels du salarié à la condition que leur usage à des fins professionnelles ait fait l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Utilisation du véhicule personnel

L'utilisation par le salarié de son véhicule terrestre à moteur personnel, pour les besoins du service, doit faire l'objet d'un accord écrit préalable. Cette utilisation ne doit pas entraîner des frais supplémentaires à la charge du salarié.

Le remboursement de ces frais tient compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, des frais d'assurances et, éventuellement, des taxes sur le véhicule.

L'employeur s'assure que le salarié :

- est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé (permis de conduire et certificat d'immatriculation en cours de validité) ;
- est couvert par une assurance garantissant sans limitation le risque de responsabilité civile « affaires, déplacements professionnels » et notamment de responsabilité civile de son employeur, en cas d'accident causé aux tiers du fait de l'utilisation de ce véhicule pour les besoins du service.

La communication de ces pièces (certificat d'immatriculation, permis de conduire et attestation d'assurance) vaut engagement de rester en règle par rapport aux obligations liées à ces documents.

Toute modification ultérieure de la situation par rapport à ces obligations doit être signalée à l'employeur (par exemple : suspension ou retrait du permis de conduire, résiliation ou expiration du contrat d'assurance...).

Le salarié s'engage à respecter les dispositions du code de la route.

Article 11.4 | *Voyage de détente*

Pendant les déplacements occasionnels de longue durée d'au moins un (1) mois consécutif, il est accordé, à titre de détente, au salarié éloigné de sa famille (conjoint[e], enfant[s]), un certain nombre de voyages aller et retour, dont les conditions de fréquence, de durée d'absence et de moyen de transport doivent être précisées dans l'ordre de mission ou fixées par un accord d'entreprise, une décision unilatérale de l'employeur ou un usage au sein l'entreprise.

Ces voyages sont effectués, en principe, pendant les jours non ouvrés.

Toutefois, dans le cas où la durée du trajet serait telle que le salarié ne pourrait pas, même en voyageant de nuit, disposer de :

- au minimum 24 heures dans sa famille, s'il s'agit d'un voyage hebdomadaire ;
- au minimum 48 heures s'il s'agit d'un voyage qui a lieu tous les mois.

Il pourra prolonger son séjour sans qu'il soit effectué de retenue sur son salaire, de manière à lui permettre de disposer de 24 ou 48 heures.

Le paiement de ces frais de voyage est dû, que le salarié se rende dans sa famille ou que celle-ci se rende auprès de lui. Dans ce dernier cas, la somme allouée ne peut dépasser celle qui lui aurait été due pour se rendre à son domicile.

Le voyage de détente, sauf lorsqu'il s'agit de participer aux élections conformément aux conditions de l'article 11.5 de la convention collective, ne peut être exigé lorsqu'il se place dans les dix (10) derniers jours d'une mission ou d'un déplacement. Dans ce cas, un repos égal à la durée de l'absence non utilisée est accordé au salarié au retour à son lieu de rattachement.

Article 11.5 | *Évènements en cours de déplacement*

1. Élections

À la demande du salarié, sauf s'il y a possibilité de vote par correspondance ou de vote électronique pour les élections professionnelles, ou de vote par procuration pour les élections extérieures à l'entreprise, une autorisation d'absence est accordée pour participer à ces élections.

Le voyage est payé et compte comme voyage de détente.

2. Congés payés en cours de déplacement

Lorsqu'un salarié amené à prendre ses congés payés au cours d'une période où il se trouve en déplacement souhaite rejoindre sa résidence habituelle avant son départ en congé, ce voyage est traité comme un voyage de détente au sens de l'article 11.4 de la convention collective. La nouvelle période ouvrant droit à un voyage de détente débute le jour du retour du congé.

3. Maladie, accident ou décès en cours de déplacement

En cours de déplacement, en cas de maladie ou d'accident graves ou de décès, les dispositions à prendre sont examinées individuellement, étant entendu qu'en cas d'hospitalisation, le salarié n'a pas à supporter de charges supplémentaires à celles qui lui incomberaient s'il n'était pas en déplacement professionnel.

L'entreprise donne toutes facilités, notamment pour le remboursement des frais de transport, à toute personne désignée par le/la salarié(e) pour se rendre à ses côtés.

1. Modification du lieu de travail

En l'absence de clause mobilité dans le contrat de travail

Constatant l'intérêt économique et social de la mobilité géographique des salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, mais conscientes des répercussions qu'elle peut avoir, les parties signataires recommandent que cette mobilité ne soit pas, pour les salariés, l'occasion d'une charge supplémentaire et qu'il soit tenu compte dans toute la mesure du possible de leur situation familiale.

Le lieu de travail est une mention informative du contrat de travail. Il peut être modifié, sans l'accord du salarié, lorsque cette modification intervient au sein du même secteur géographique ou bien en présence d'une clause de mobilité.

Si la modification du lieu de travail envisagée intervient en dehors de ce secteur géographique, elle constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

Conformément à l'article 3.4 de la convention collective, en cas de refus du salarié, l'employeur renonce à mettre en œuvre la modification envisagée ou procède au licenciement du salarié. Ce licenciement est motivé par les raisons objectives ayant entraîné la proposition de modification du lieu de travail.

En application d'une clause de mobilité

En fonction de l'activité exercée, une clause de mobilité peut être prévue dans le contrat de travail, par laquelle le salarié accepte par avance que le lieu de travail puisse être modifié.

La clause de mobilité doit définir précisément sa zone géographique d'application (par exemple, la France métropolitaine, une région ou un département). Elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

La modification du lieu de travail, en application d'une clause de mobilité, doit répondre à un besoin objectif de l'entreprise. Elle doit être mise en œuvre en respectant un délai de prévenance raisonnable au regard de la nouvelle affectation du salarié.

Lorsqu'elle est mise en œuvre de bonne foi, la modification du lieu de travail du salarié en application de la clause de mobilité ne constitue pas une modification du contrat de travail. Elle s'impose au salarié, sauf si la modification du lieu de travail entraîne des conséquences sur tout autre élément essentiel du contrat de travail. Dans ce cas, un avenant au contrat de travail doit être conclu.

2. Modification du lieu de travail entraînant un changement de résidence

Remboursement des frais

En cas de modification du lieu de travail entraînant un changement de résidence, les frais de déménagement et de voyage occasionnés par le déplacement de sa famille (conjoint[e], et personne[s] à charge au sens de la législation fiscale) sont à la charge de l'employeur.

Le montant de prise en charge de ces frais est soumis à l'accord de l'employeur préalablement à leur engagement.

Lorsque la modification du lieu de travail entraînant un changement de résidence a été portée à la connaissance du salarié dans des délais insuffisants pour lui permettre de résilier son bail à temps, la prise en charge des frais de déménagement comprend le remboursement du loyer et des charges à payer par le salarié à son bailleur, dans la limite de trois (3) mois de loyer.

En cas de modification du lieu de travail entraînant un changement de résidence, il est considéré comme étant en situation de déplacement professionnel et est indemnisé dans les conditions applicables à celui-ci, tant que sa famille n'aura pu se rapprocher du lieu de sa nouvelle affectation.

En principe, cette indemnisation sera allouée pendant un (1) an au maximum, sauf accord individuel prolongeant ce délai, en cas de nécessité.

Licenciement du salarié dont le lieu de travail a été modifié

En cas de licenciement, pour un motif qui ne relève pas de la faute grave, dans les deux (2) ans suivant la modification du lieu de travail, le salarié qui ferait le choix de revenir, avec sa famille, au lieu de sa résidence initiale, aurait droit au remboursement des frais occasionnés par son retour et celui de sa famille au lieu de sa résidence initiale.

Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives et n'est dû que si le retour du salarié licencié intervient dans un délai de six (6) mois suivant la notification du licenciement.

Ce droit à remboursement de frais s'applique dans les mêmes conditions, et après accord de l'employeur, lorsque le salarié licencié s'installe dans un autre lieu que celui de sa résidence initiale, sauf en cas d'emménagement sur place.

L'évaluation de la limite maximale de prise en charge des frais occasionnés par le retour au lieu de sa résidence initiale, doit tenir compte, s'il y a lieu, de l'arrivée d'un nouveau membre dans la famille ou du poids des bagages, et de l'accord conclu entre l'employeur et le salarié préalablement à la modification du lieu de travail.

Décès du salarié dont le lieu de travail a été modifié

En cas de décès d'un salarié au lieu de sa nouvelle résidence, les frais occasionnés, par le retour de sa famille (conjoint[e] et personne[s] à charge) ainsi que les frais éventuels de retour du corps au lieu de résidence initiale sont à la charge de l'employeur, dans les conditions fixées au 2 du présent article.

Titre 12 Déplacements hors de France métropolitaine

Article 12.1 | Conditions générales

Les entreprises qui exercent habituellement ou occasionnellement une activité hors de France métropolitaine et qui, de ce fait, sont amenées à y envoyer certains salariés en déplacement doivent, à défaut de l'avoir précisé dans le contrat de travail, obtenir l'accord des salariés par un avenant à ce contrat, à condition que la durée du déplacement soit au moins égale à trois (3) mois continus.

Les missions hors de France d'une durée inférieure à trois (3) mois donnent lieu, préalablement au départ du salarié, à l'établissement, par l'employeur, d'un ordre de mission écrit qu'il remet au salarié.

Les missions hors de France d'une durée supérieure à trois (3) mois donnent lieu, préalablement au départ du salarié :

- à l'établissement, par l'employeur, d'un ordre de mission écrit qu'il remet au salarié ;
- et à la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Le contrat de travail ou l'avenant se réfère aux clauses du présent titre pour autant que le salarié engagé soit soumis à la législation sociale française.

Les conditions de déplacement hors de France pouvant être de nature très variable selon les missions, la convention collective ne peut prévoir tous les cas possibles, mais précise au présent titre des règles minimales et donne la liste des paragraphes qui doivent figurer en totalité ou en partie dans l'ordre de mission.

Article 12.2 | Ordre de mission

L'envoi en mission hors de France métropolitaine doit, selon les cas définis à l'article 12.1, donner lieu à l'établissement préalable d'un avenant au contrat de travail et/ou d'un ordre de mission.

Dans certains cas, l'ordre de mission peut avoir un caractère permanent.

Il est préconisé que soient prévues par accord d'entreprise ou note de service les conditions d'envoi en mission.

a) Dans tous les cas, cet ordre de mission stipule que le salarié reste rémunéré par l'entreprise d'origine ou par une filiale auprès de laquelle il est détaché et comporte les mentions suivantes :

1. les noms, prénoms, qualités et adresses des parties ;
2. la nature, la durée et le lieu de la mission ;
3. les modalités d'exécution des stipulations concernant les voyages et transports ;
4. la couverture des risques et des frais de voyage et de déplacement ;
5. l'utilisation ou non d'un véhicule personnel, la possibilité ou non d'amener un véhicule personnel ;
6. l'obligation ou non d'un contrôle médical et de vaccinations ;
7. la référence, s'il y a lieu, à un accord d'entreprise relatif aux déplacements et missions ;
8. le lieu du rapatriement en fin de séjour ;
9. les éléments de rémunération, des indemnités de séjour et dépaysement, les primes éventuelles d'équipement, etc., dont les bases de calcul peuvent faire l'objet de notes de service en fonction, notamment, des conditions particulières à chaque pays et de leur régime fiscal ;
10. les modalités de règlement de la rémunération, des primes et avances et incidences fiscales de ces modalités ; il doit être notamment précisé si la rémunération mensuelle et les indemnités auxquelles le salarié a droit pendant le séjour sont payables :
 - soit en partie en France métropolitaine en euros, à un compte ouvert en France au nom du salarié dans l'établissement bancaire de son choix ;
 - soit en tout ou partie en monnaie locale pour sa contre-valeur au taux de change officiel.

Ces dispositions peuvent être modifiées en cours de mission si les circonstances venaient à l'exiger, ou d'un commun accord entre les parties ;

11. les conditions de logement, s'il y a lieu, et d'équipement de celui-ci ;
12. les conditions dans lesquelles s'effectueront les déplacements sur le lieu de mission ;
13. les conditions d'application des droits aux congés payés par dérogation au titre 5, en cas de mission d'une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois ;
14. les conditions du préavis visé à l'article 4.2 de la convention collective, et de prévenance en cas de fin mission anticipée ;

- 15.** les conditions du retour à l'issue de la mission.
- b) En outre, si la durée du déplacement est supérieure à six (6) mois :
- 16.** les conditions de prise en charge du voyage aller et retour du salarié et éventuellement de sa famille (transport des personnes et des bagages) ;
- 17.** le maintien ou non des régimes de retraite et de prévoyance, du régime d'assurance chômage, dont le salarié bénéficie en France métropolitaine, et cela conformément aux stipulations de l'article 12.8 de la convention collective ;
- 18.** la couverture des risques maladie et accidents, soit par le maintien du bénéfice de la sécurité sociale, soit à défaut par un régime de remplacement assurant dans la mesure du possible des garanties analogues, l'employeur pouvant assurer directement ces garanties ;
- 19.** le maintien ou la compensation des prestations familiales ;
- 20.** le principe de la réintégration dans l'entreprise d'origine ;
- 21.** la réintégration dans des conditions au moins équivalentes à celles du départ.
- c) Enfin, quelle que soit la durée de la mission, l'ordre de mission doit obligatoirement comprendre les éléments suivants en cas de déplacement dans les pays présentant des risques sanitaires, politiques ou climatiques dangereux :
- 22.** la couverture des risques politiques et sociaux ; l'application et le respect des législations et règlements de police locaux ; le règlement des conflits ; la garantie du rapatriement en cas d'expulsion ou de départ forcé d'un territoire où se dérouleront des événements tels qu'un retour immédiat deviendrait nécessaire ; les frais de voyage de retour du salarié et, le cas échéant, de son conjoint ou de sa conjointe et de ses enfants mineurs ne resteraient à sa charge que si l'intéressé ou un membre de sa famille était reconnu notoirement responsable de cette situation ;
- 23.** les conditions particulières de travail ;
- 24.** les précautions à prendre contre les maladies spécifiques du pays et les soins particuliers à appliquer ;
- 25.** les conditions particulières d'application de la fiscalité, du contrôle des changes et des transferts de fonds.

L'ordre de mission visé ci-dessus est établi sous la condition suspensive que le salarié ait satisfait à toutes les formalités préalables (telles que visas, autorisations de séjour et de travail, contrôle médical, vaccinations, etc.) prévues par la législation en vigueur, tant en France métropolitaine que dans le pays du déplacement.

Article 12.3 | Conditions suspensives et durée des séjours

Au cours de la mission, la durée de chaque séjour ne peut, en principe, excéder vingt (20) mois, les délais de route étant non compris.

Toutefois, dans le cas où l'ordre de mission se référerait, pour fixer la durée du séjour, à la durée du marché pour lequel le salarié a été engagé ou affecté, la durée de ce séjour pourrait être prolongée.

Cependant, s'il apparaissait en cours d'exécution de la mission que la durée de séjour devait atteindre ou dépasser vingt-quatre (24) mois, le salarié pourrait :

- soit bénéficier au cours des vingt-quatre (24) mois d'un congé payé supplémentaire, d'une durée à déterminer en accord avec l'employeur, à prendre sur place et terminer ensuite la mission pour laquelle il a été engagé avant son retour en France ;
- soit demander à rentrer en France pour bénéficier de ses congés payés, auquel cas son ordre de mission pourra être soit renouvelé, soit modifié, voire annulé.

1. Définition des frais de voyage

Les frais de voyage comprennent, dans les limites fixées par l'ordre de mission et les barèmes de l'Urssaf caisse nationale :

- les frais de transport des personnes et des bagages du lieu de résidence habituelle du salarié au lieu de mission, et inversement ;
- les frais éventuels de repas et d'hébergement pendant le voyage.

Le remboursement des frais de voyage peut faire l'objet d'un forfait défini préalablement au départ, par accord collectif d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur ou par usage.

2. Conditions d'application des frais de voyage

Sous les réserves précisées ci-dessous, l'employeur prend en charge les frais de voyage et, le cas échéant, ceux de la famille du salarié, dans les cas suivants :

- a) en début et en fin contractuels de la mission ;
- b) s'il arrive que le salarié soit rappelé pour une période militaire de réserve obligatoire, non provoquée et sans possibilité de report (sous déduction des remboursements de frais par l'autorité militaire) ;
- c) lorsque des motifs graves de santé, dûment attestés par certificat médical avec contre-visite éventuelle, imposent le retour du salarié ou d'un membre de sa famille (auquel cas seule la famille sera rapatriée). La contre-visite laissée à l'appréciation de l'organisme assureur ou de l'employeur devra avoir lieu, au plus tard, au lieu d'embarquement ;
- d) en cas de décès du salarié au lieu de déplacement, sous la condition que le rapatriement du corps et, éventuellement, de la famille du salarié intervienne dans les trois (3) mois du décès, sauf cas de force majeure imposant un délai plus long ;
- e) en toute circonstance dont le salarié ou un membre de sa famille ne serait pas reconnu responsable et rendant impossible la prolongation du séjour du salarié sur le lieu du déplacement. Cette disposition s'appliquerait en cas d'expulsion ou du départ forcé d'un pays où se déroulent des événements rendant nécessaire un retour immédiat en France ;
- f) en cas de licenciement du salarié.

3. Déplacement de la famille du salarié

L'ordre de mission précise les conditions de prise en charge éventuelle des frais de voyage de la famille lorsque celle-ci suit le salarié dans son déplacement.

Toutefois, l'ordre de mission peut prévoir une durée minimale de séjour effectif de la famille en deçà de laquelle les frais de voyage ne sont pas pris en charge par l'entreprise.

Enfin, l'ordre de mission précise s'il est possible que certains membres de la famille puissent, pour des raisons personnelles impératives, bénéficier de la prise en charge des frais de voyage en cas de départ différé par rapport à celui du salarié.

4. Démission

En cas de démission, l'employeur a la charge des frais de voyage au prorata du temps de séjour effectué.

Il n'est pas fait obstacle à ce que l'employeur couvre la totalité des frais effectifs de voyage à la demande du salarié et exige le remboursement de ces frais après le retour en France.

En cas de démission, le salarié qui ne sollicite pas son rapatriement en fin de préavis peut faire valoir auprès de son ancien employeur ses droits en matière de voyage et de transport dans un délai maximal de trois (3) mois à compter du jour de la cessation du travail.

5. Frais de transport

Le remboursement des frais de transport peut faire l'objet d'un forfait défini préalablement au départ, par accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur ou par usage, ou d'un remboursement sur présentation de justificatifs.

Sauf stipulation contraire, les conditions de voyages et de transports sont déterminées par le présent article.

Le salarié qui choisit un moyen de transport plus coûteux que celui déterminé au sein de l'entreprise n'est remboursé qu'à concurrence des frais occasionnés par le moyen déterminé au sein de l'entreprise, sauf si le remboursement des frais de transport fait l'objet d'un forfait défini préalablement au départ.

Si le salarié choisit un moyen de transport plus économique, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés, sauf accord entre les parties ou si le remboursement des frais de transport fait l'objet d'un forfait défini préalablement au départ.

Les classes de voyage du salarié et de sa famille sont fixées comme suit, sauf stipulation contraire :

- a) en avion : classe économique ;
- b) en bateau et train :
 - 2^e classe ou confort équivalent pour les ETAM ;
 - 1^{re} classe ou confort équivalent pour les ingénieurs et cadres.

6. Bagages

Pour les voyages de début et fin de mission, l'ordre de mission fixe la prise en charge des frais engendrés par les éventuels suppléments de bagages. Pour les voyages effectués en cours de mission à l'étranger, les suppléments de bagages éventuels ne sont pas pris en charge.

Le vol et la perte des bagages pendant les voyages de début et de fin de mission, tant du salarié que de sa famille, sont également couverts par une assurance souscrite par l'employeur dans la limite où la garantie des transporteurs ne s'appliquerait pas.

7. Délais de route

Les délais de route sont les délais nécessaires pour se rendre du lieu de la résidence habituelle au lieu de la mission, et inversement par les moyens de transport déterminés au sein de l'entreprise.

Les délais de route ne peuvent venir en déduction des congés payés. Ils sont rémunérés comme temps de travail, suivant des modalités à préciser dans l'ordre de mission.

Le salarié qui use d'un moyen de transport moins rapide que celui déterminé au sein de l'entreprise ne peut prétendre de ce fait à des délais de route plus longs.

Si le salarié use d'un moyen de transport plus rapide, il continue à bénéficier, en plus de la durée des congés payés, des délais qui auraient été nécessaires avec le moyen de transport déterminé au sein de l'entreprise.

Article 12.5 | Période d'essai

Lorsqu'un salarié est engagé spécialement pour accomplir des missions hors de France métropolitaine, il peut être soumis à la période d'essai prévue par l'article 3.3 de la convention collective :

- soit en France métropolitaine avant le départ en mission ;
- soit hors de France métropolitaine au lieu de la mission, auquel cas si l'essai n'est pas jugé concluant par l'une ou l'autre des parties, le salarié est rapatrié aux frais de l'employeur.

De plus, dans le cas où cette période d'essai s'accomplirait hors de France métropolitaine, le salarié ne pourrait faire venir sa famille pour le rejoindre tant que la période d'essai ne serait pas achevée de façon concluante, sauf autorisation spéciale de l'employeur.

Article 12.6 | Rupture du contrat de travail pendant la mission

Selon le lieu de la mission, le recours à la procédure de notification de la rupture du contrat de travail (licenciement, rupture de période d'essai...) par lettre recommandée avec accusé de réception ne peut pas être valablement utilisé à l'étranger.

Aussi, par dérogation, la notification de la rupture du contrat de travail pendant le cours de la mission à l'étranger sera reconnue comme valable par le reçu signé par le destinataire de l'écrit l'informant de la rupture ou encore par signification par tout autre moyen authentique, notamment par la voie de la lettre recommandée électronique.

En tout état de cause, la procédure de licenciement au cours d'un déplacement professionnel à l'étranger doit être observée dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Article 12.7 | Congés payés

Le salarié est libre de prendre ses congés payés dans le pays de son choix. Les frais de voyage ne sont pris en charge qu'à concurrence de ce qui aurait été dû pour un retour à sa résidence habituelle et éventuellement pour en revenir. Il en est de même pour les délais de route.

Le salarié licencié ou démissionnaire au cours de ses congés payés ne peut exiger d'effectuer son préavis en outre-mer ou à l'étranger.

Article 12.8 | Prévoyance. Retraite. Chômage

Si le régime général de la sécurité sociale n'est pas maintenu, le salarié et sa famille doivent être couverts avec des garanties analogues à celles du régime général de la sécurité sociale conformément au point 18 de l'article 12.2 de la convention collective, les taux de cotisations salariales ne pouvant être augmentés de ce fait. Le cas échéant, doivent être couverts les risques de maladies tropicales et endémiques pour le salarié et sa famille.

Le régime volontaire risque vieillesse de la sécurité sociale et le régime des retraites complémentaires sont maintenus et la charge en est supportée par le salarié et l'employeur dans les proportions habituelles et les conditions prévues par la loi.

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice à partir du moment où les allocations familiales auxquelles il a éventuellement droit cessent de lui être servies.

En cours de déplacement, dans le cas de maladie ou d'accident graves ou de décès du salarié, l'employeur donne toutes les facilités, notamment pour le remboursement des frais de transport, à la venue aux côtés du salarié de toute personne désignée par ses soins.

Les salariés envoyés hors de France métropolitaine sont, sur leur demande, couverts par une assurance, souscrite par l'employeur, contre les risques d'accident (décès, incapacité temporaire, invalidité totale ou partielle), suivant des modalités fixées par l'ordre de mission, et ceci pendant toute la durée de la mission, voyages compris, et, quels que soient les moyens de transport utilisés.

Article 12.9 | Contrôle médical

En cas de séjour dans un pays présentant des risques sanitaires, le salarié est tenu, à la demande de l'employeur avant son départ et dans le mois qui suit son retour à son domicile, de se soumettre, lui et éventuellement les membres de sa famille, à un examen médical auprès d'un médecin spécialisé indiqué par l'employeur.

Le salarié devra en outre se faire vacciner, ainsi que sa famille, selon la réglementation française et celle du pays dans lequel il se rend.

Titre 13 Stipulations juridiques et administratives

Article 13.1 | Convention collective et accords d'entreprise antérieurs

Les entreprises adaptent les clauses de leurs accords qui s'avèreraient moins favorables aux salariés que celles de la présente convention collective, dans les domaines énumérés à l'article L. 2253-1 du code du travail.

Les avantages reconnus de la présente convention collective ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usages ou d'accords.

En cas de fusion, de cession, de scission ou de changement d'activité, les stipulations de la convention collective jusqu'alors appliquée sont mises en cause. La mise en cause résulte de plein droit de l'évènement qui l'a entraîné. Les stipulations de la convention collective mise en cause continuent à produire leurs effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un (1) an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de trois (3) mois.

Cette négociation d'adaptation aux nouvelles stipulations a pour objet de mettre en place un statut unique du personnel et d'éviter ainsi la constitution de deux catégories de salariés, les salariés « anciens » continuant à bénéficier des clauses antérieures qui n'évoluent plus et des salariés « nouveaux » auxquels s'appliquerait la nouvelle convention collective.

En cas d'échec de la négociation visée à l'alinéa précédent, les salariés concernés par cette mise en cause bénéficient, conformément aux dispositions du code du travail, d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention collective mise en cause, lors des douze (12) derniers mois.

Article 13.2 | Date d'application

Les stipulations de la présente convention collective sont applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 13.3 | Durée. Dénonciation

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

1. Dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés

La convention collective peut être dénoncée par l'ensemble des signataires employeurs ou par l'ensemble des signataires salariés, après un préavis minimal de six (6) mois.

Sous peine de nullité, ce préavis doit être donné à toutes les organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les signataires qui dénoncent la convention collective doivent soumettre un nouveau texte.

La convention collective continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau texte qui lui est substitué. À défaut de conclusion d'un nouveau texte dans un délai maximal de deux (2) ans, la convention collective sera résiliée de plein droit.

2. Dénonciation par une partie des signataires employeurs ou salariés

La convention collective peut également être dénoncée par une partie des signataires employeurs ou par une partie des signataires salariés après un préavis minimal de trois (3) mois.

Sous peine de nullité, ce préavis doit être donné à toutes les organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

La convention collective est alors maintenue en vigueur entre les autres parties signataires.

Article 13.4 | Révision

Conformément aux dispositions du code du travail, sont à tout moment habilitées à engager une procédure de révision de la présente convention collective :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application.

La ou les organisations qui engagent la procédure de révision soumettent un projet de texte modifié aux autres organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective. Une négociation s'engage sur ce projet dans un délai maximal de six (6) mois à compter de la date de notification du projet de texte modifié.

L'avenant de révision obéit aux conditions de validité des accords collectifs prévues par la loi.

L'avenant portant révision de tout ou partie de la présente convention collective se substitue de plein droit aux stipulations de la convention qu'il modifie.

Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues par la loi, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la présente convention collective.

Article 13.5 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, qui n'est pas partie à la convention collective, peut y adhérer.

Les employeurs appliquent les stipulations plus favorables de la présente convention collective applicable à leur activité.

L'adhésion est notifiée aux signataires de la présente convention collective par lettre recommandée avec accusé de réception, et fait l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail et du service de greffe du conseil des prud'hommes de Paris, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 13.6 | Procédure de conciliation

a) En cas de réclamation individuelle ou collective relative à l'application des stipulations prévues par la présente convention collective, l'employeur dispose d'un délai de huit (8) jours pour répondre à cette réclamation.

b) Passé ce délai, ou en cas de réponse négative dans ledit délai, une tentative de conciliation du litige sera effectuée par une commission restreinte composée de l'employeur et du ou des intéressés assistés de part et d'autre d'un représentant des organisations syndicales signataires de la présente convention collective.

En cas d'échec de cette tentative de conciliation préliminaire, le dossier sera transmis à la commission paritaire professionnelle de conciliation définie ci-dessous.

- c) La commission paritaire professionnelle de conciliation est composée :
- d’une part, d’un représentant de chacune des organisations syndicales signataires et représentatives ;
 - d’autre part, d’un nombre égal d’employeurs désignés par les organisations professionnelles d’employeurs signataires et représentatives.

Elle se réunit sur convocation d’une des organisations professionnelles d’employeurs signataires.

Chacune des commissions précitées devra se réunir dans un délai de quinze (15) jours à compter de celui où elle aura été saisie par la partie la plus diligente.

Glossaire

Texte de base de la convention collective : préambule et articles 1.1 à 13.6 de la convention collective.

■ Annexes :

- Annexes I – Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise
- Annexe II – Classification des ingénieurs et cadres
- Annexe III – Grille des rémunérations minimales brutes des chargés d’enquête
- Annexe IV – Enquêteurs

■ Accord thématique : accord de branche, à durée indéterminée ou non, définissant des règles propres à un thème de négociation.

Annexe 2

Table de correspondance des articles de la convention collective

Nouvelle numérotation		Ancienne numérotation
Titre 1 – Généralités		
Article 1.1	Champ d'application	1
Article 1.2	Définition des ETAM, ingénieurs et cadres et chargés d'enquête	2
Titre 2 – Droit syndical et représentation des salariés		
Article 2.1	Droit syndical et liberté d'opinion	3
Article 2.2	Représentation des salariés	4
Titre 3 – Conditions d'engagement et d'exécution du contrat de travail		
Article 3.1	Principe de non-discrimination	3
Article 3.2	Engagement et contrat de travail	5
Article 3.3	Priorités d'emploi	6
Article 3.4	Période d'essai	7, 14, 16
Article 3.5	Modification du contrat du travail	8
Article 3.6	Modification dans la situation juridique de l'employeur	9
Article 3.7	Ancienneté	12
Titre 4 – Rupture du contrat de travail		
Article 4.1	Procédures applicables	13, 41
Article 4.2	Durée du préavis	15
Article 4.3	Absence pour recherche d'emploi	16
Article 4.4	Indemnité compensatrice de préavis	17
Article 4.5	Indemnité de licenciement	18, 19
Article 4.6	Départ et mise à la retraite	20
Article 4.7	Régime de retraite	21
Article 4.8	Indemnité de départ et de mise à la retraite	22
Titre 5 – Congés		
Article 5.1	Durée des congés payés	23, 24
Article 5.2	Conditions d'attribution des congés payés	24
Article 5.3	Période de congés payés	25
Article 5.4	Modalités de prise des congés payés	25, 26
Article 5.5	Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés	27
Article 5.6	Indemnité de congés payés	28

Nouvelle numérotation		Ancienne numérotation
Article 5.7	Congés pour événements familiaux	29
Article 5.8	Absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire	74
Article 5.9	Congé sans solde	30
Titre 6 – Temps de travail		
Article 6.1	Aménagement du temps de travail sur l'année	34
Article 6.2	Heures supplémentaires	33
Article 6.3	Travail du dimanche et des jours fériés	35, 36, 37
Article 6.4	Travail habituel de nuit	35, 36, 37
Article 6.5	Équipes de suppléance	38
Titre 7 – Rémunération		
Article 7.1	Généralités	32
Article 7.2	Classifications	39
Article 7.3	Prime de vacances	31
Article 7.4	Bulletin de paie	40
Titre 8 – Brevets d'invention et secret professionnel		
Article 8.1	Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles	75
Article 8.2	Création de logiciels	76
Article 8.3	Secret professionnel	77
Article 8.4	Publications	78
Titre 9 – Maladie et accidents		
Article 9.1	Formalités	41, 42
Article 9.2	Incapacité temporaire de travail	43
Article 9.3	Maternité	44
Article 9.4	Congé parental d'éducation	-
Article 9.5	Décès	45
Titre 10 – Formation		
Article 10.1	Formation professionnelle	46
Article 10.2	Opérateur de compétences	49
Titre 11 – Déplacements et changement de résidence en France métropolitaine		
Article 11.1	Ordre de mission	51
Article 11.2	Frais de déplacement	50, 53, 54, 55
Article 11.3	Moyens de transport	59, 60
Article 11.4	Voyage de détente	52, 56
Article 11.5	Événements en cours de déplacement	54, 57, 58
Article 11.6	Mobilité géographique	61, 62, 63

Nouvelle numérotation		Ancienne numérotation
Titre 12 – Déplacements hors de France métropolitaine		
Article 12.1	Conditions générales	64, 65
Article 12.2	Ordre de mission	66
Article 12.3	Conditions suspensives et durée des séjours	67
Article 12.4	Voyages et transport	70
Article 12.5	Période d'essai	68
Article 12.6	Rupture du contrat de travail pendant la mission	69
Article 12.7	Congés payés	71
Article 12.8	Prévoyance. Retraite. Chômage	72
Article 12.9	Contrôle médical	73
Titre 13 – Stipulations juridiques et administratives		
Article 13.1	Convention collective et accords d'entreprise antérieurs	79
Article 13.2	Date d'application	80
Article 13.3	Durée. Dénonciation	81
Article 13.4	Révision	82
Article 13.5	Adhésion	83
Article 13.6	Procédure de conciliation	84

Convention collective nationale

IDCC : **7019** | **CONCHYLICULTURE**

(19 octobre 2000)

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,

Journal officiel du 8 juillet 2001)

Brochure n° 3326 | Convention collective nationale

IDCC : **2494** | **COOPÉRATION MARITIME**

Avenant n° 39 du 26 mai 2021

modifiant l'article 49
relatif aux heures de nuit ouvrant droit à majoration

NOR : ASET2150837M

IDCC : 7019, 2494

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

FNSCCM ;

SNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de permettre aux entreprises conchyloles ayant, en parallèle de leur activité de production et de commercialisation, développé une activité de dégustation et employant du personnel dédié à cette activité complémentaire, d'appliquer des dispositions propres à cette activité en bénéficiant d'un report du début de l'heure de nuit telle que prévue à l'article 49 de la convention collective nationale de la conchyliculture.

Article 1^{er}

La branche professionnelle de la conchyliculture regroupe 4 643 exploitants qui emploient 18 000 salariés et qui comptent, à 97,4 %, moins de 50 salariés (source : contrat d'étude prospective de la conchyliculture – oct. 2013). L'ensemble des dispositions de la présente convention collective répond aux dispositions combinées des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail sans qu'il soit utile de préciser des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

L'article 49 est modifié et complété par ce qui suit :

« Le travail de nuit commence à 20 heures et se termine à 5 heures, sauf pour les personnels des entreprises conchyloles qui se livrent à une activité de dégustation et pour lesquels, pour cette seule activité de dégustation, le travail de nuit débute à 22 heures et se termine à 7 heures.

Les heures effectuées la nuit ouvrent droit à une majoration de 10 % à compter de 20 heures, sauf pour les activités de dégustation pour lesquelles la majoration de 10 % s'applique à partir de 22 heures. »

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer et du ministre chargé du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 4 | Date d'effet

Cet accord s'impose à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes au syndicat national des employeurs de la conchyliculture et leurs salariés. Lors de son extension, cet accord s'appliquera aux entreprises de la branche conchylole et leurs salariés.

Fait à Paris, le 26 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

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

Brochure n° 3326 | Convention collective nationale

IDCC : **2494** | **COOPÉRATION MARITIME**

Avenant n° 40 du 26 mai 2021

modifiant l'article 10
relatif au fonctionnement du paritarisme

NOR : ASET2150838M

IDCC : 7019, 2494

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

FNSCCM ;

SNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin d'assurer la gestion et le traitement des fonds issus de la collecte de la contribution des entreprises conchylicoles instituée conformément à l'article 10 de la convention collective nationale de la conchyliculture, il a été décidé de constituer une association de type loi 1901 dont l'objet unique est de gérer et d'administrer ces fonds.

Article 1^{er}

La branche professionnelle de la conchyliculture regroupe 4 643 exploitants qui emploient 18 000 salariés et qui comptent, à 97,4 %, moins de 50 salariés (source : contrat d'étude prospective de la conchyliculture – oct. 2013). L'ensemble des dispositions de la présente convention collective répond aux dispositions combinées des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail sans qu'il soit utile de préciser des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

La rédaction de la dernière phrase de l'article 10 est modifiée comme suit :

La phrase « les fonds sont gérés par la commission de négociation » est supprimée et remplacée par :

« les fonds sont gérés par une association créée spécifiquement et dénommée "association pour la gestion du paritarisme en conchyliculture". Cette association est gérée et administrée par un bureau dont les membres sont choisis parmi les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ces postes sont répartis équitablement entre la représentation patronale et la représentation salariale. »

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer et du ministre chargé du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 4 | Date d'effet

Cet accord s'impose à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes au syndicat national des employeurs de la conchyliculture et leurs salariés. Lors de son extension, cet accord s'appliquera aux entreprises de la branche conchylicole et leurs salariés.

Fait à Paris, le 26 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1634** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**
(Côtes-d'Armor)

(5 avril 1991)

(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)

(Étendue par arrêté du 11 mars 1992,

Journal officiel du 24 mars 1992)

Avenant du 8 juillet 2021

relatif au barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)
pour l'année 2021 (Côtes-d'Armor)

NOR : ASET2150862M

IDCC : 1634

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

UIMM Côtes-d'Armor,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

En application des accords nationaux de la métallurgie du 13 juillet 1983 et du 17 janvier 1991 relatifs à la fixation des rémunérations minimales hiérarchiques, la valeur du point mensuel minimum est fixée à :

■ 4,70 euros, à compter du 1^{er} juillet 2021.

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtient en multipliant cette valeur de point aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national de la métallurgie du 21 juillet 1975 sur la classification.

Article 2

Les ouvriers bénéficieront d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 3

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 4

Les rémunérations minimales hiérarchiques des personnels mensuels de la métallurgie des Côtes-d'Armor servent pour le calcul de la prime d'ancienneté et des accessoires prévus par l'article 16 de l'avenant mensuel du 5 avril 1991 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor, résultant de l'application à chaque intéressé de la rémunération minimale hiérarchique et du taux déterminé en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 5

Le barème reproduit ci-après est établi sur la base de la durée légale du travail de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 6

Les parties signataires s'accordent sur le fait que les salariés relevant d'entreprises de la métallurgie des Côtes-d'Armor ne doivent pas être soumis à des montants de primes d'ancienneté différentes, en fonction de l'effectif des entreprises qui les emploient.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord, portant sur la valeur du point mensuel minimum déterminant les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), 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 7

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à en demander l'extension à toutes les entreprises des Côtes-d'Armor relevant du champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie.

L'union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM 22) se chargera de formuler cette demande auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Ploufragan, le 8 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe RMH

Barème pour 151,67 heures par mois.

Date d'effet : 1^{er} juillet 2021.

Niveau	Échelon	Coef.	Administratifs techniciens	Ouvriers (maj. de 5 % incluse)		Maîtrise		Maîtrise d'atelier (maj. de 7 % incluse)
I	1	140	658,00 €	O1	690,90 €			
	2	145	681,50 €	O2	715,58 €			
	3	155	728,50 €	O3	764,93 €			
II	1	170	799,00 €	P1	838,95 €			
	2	180	846,00 €					
	3	190	893,00 €	P2	937,65 €			
III	1	215	1 010,50 €	P3	1 061,03 €	AM1	1 010,50 €	1 081,24 €
	2	225	1 057,50 €					
	3	240	1 128,00 €	TA1	1 184,40 €	AM2	1 128,00 €	1 206,96 €
IV	1	255	1 198,50 €	TA2	1 258,43 €	AM3	1 198,50 €	1 282,40 €
	2	270	1 269,00 €	TA3	1 332,45 €			
	3	285	1 339,50 €	TA4	1 406,48 €	AM4	1 339,50 €	1 433,27 €
V	1	305	1 433,50 €			AM5	1 433,50 €	1 533,85 €
	2	335	1 574,50 €			AM6	1 574,50 €	1 684,72 €
	3	365	1 715,50 €			AM7	1 715,50 €	1 835,59 €
		395	1 856,50 €					

Ce barème doit être adapté, le cas échéant, à l'horaire de travail effectivement pratiqué.

La présente grille correspond à une revalorisation de 1 % de la valeur du point RMH, résultant du précédent accord en date du 11 juillet 2019.

Convention collective

IDCC : **1634** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Côtes-d'Armor)

(5 avril 1991)

(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)

(Étendue par arrêté du 11 mars 1992,

Journal officiel du 24 mars 1992)

Avenant du 8 juillet 2021

relatif au barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA)
pour l'année 2021 (Côtes-d'Armor)

NOR : ASET2150863M

IDCC : 1634

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

UIMM Côtes-d'Armor,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il est convenu des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

En application de l'accord du 5 avril 1991 portant création d'un barème de taux effectifs garantis annuels (TEGA) annexé à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor, le barème de TEGA applicable à partir de l'année 2021 pour la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaire est fixé en annexe au présent avenant.

Article 2

Les modalités d'application de ces taux effectifs garantis annuels (TEGA) sont celles définies par l'article 12 de l'accord départemental susvisé du 5 avril 1991.

Article 3

Aucune rémunération ne pourra être inférieure au taux horaire du Smic en vigueur au moment de la conclusion et pendant l'application du présent accord.

Certains mensuels bénéficieront de majorations de leur taux effectif garanti annuel (TEGA) du fait de la conclusion d'un forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles 13.3 et 14.3 de l'accord national de la métallurgie du 28 juillet 1998, modifié par l'accord national de la métallurgie du 3 mars 2006.

Les dispositions du présent accord concernant les taux effectifs garantis annuels (TEGA) prendront effet le 1^{er} juillet 2021 mais, pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2021 dès lors que leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1^{er} janvier 2021.

En cas d'arrivée en cours d'année 2021 et s'ils sont toujours présents au 1^{er} juillet 2021, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront *pro rata temporis*. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1^{er} juillet 2021, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront *pro rata temporis*.

Article 4

L'indemnité de panier fixée à l'article 23 de l'avenant mensuel du 5 avril 1991 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor est revalorisée au 1^{er} juillet 2021 eu égard à la présente révision du barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA).

Article 5

Les dispositions du présent accord demeureront applicables tant qu'un nouvel accord territorial ne sera pas conclu sur le même objet des taux effectifs garantis annuels (TEGA).

Article 6

Les parties signataires s'accordent sur le fait que les salariés relevant d'entreprises de la métallurgie des Côtes-d'Armor ne doivent pas être soumis à des rémunérations conventionnelles minimales différentes ou à des montants différents d'indemnité de panier, en fonction de l'effectif des entreprises qui les emploient.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord portant sur le barème de taux effectifs garantis annuels (TEGA) applicables à partir de l'année 2021 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 7

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à en demander l'extension à toutes les entreprises des Côtes-d'Armor relevant du champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie.

L'union des industries et métiers de la métallurgie des Côtes-d'Armor (UIMM 22) se chargera de formuler cette demande auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Ploufragan, le 8 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe TEGA

À partir de l'année 2021.

Pour 35 heures de travail hebdomadaires, base 151,67 heures mensuelles.

Niveau	Échelon	Coefficient	TEGA
I	1	140	18 741 €
	2	145	18 779 €
	3	155	18 912 €
II	1	170	19 046 €
	2	180	19 159 €
	3	190	19 582 €
III	1	215	20 090 €
	2	225	20 490 €
	3	240	21 062 €
IV	1	255	21 818 €
	2	270	23 010 €
	3	285	24 145 €
V	1	305	25 617 €
	2	335	27 894 €
	3	365	30 329 €
		395	32 777 €

Convention collective

IDCC : 3209 | **INDUSTRIES MÉCANIQUES,
MICROTECHNIQUES ET CONNEXES
(Doubs)**

(27 avril 2015)

(Étendue par arrêté du 27 décembre 2016,
Journal officiel du 28 janvier 2017)

Avenant du 5 juillet 2021

relatif aux rémunérations annuelles garanties
et aux rémunérations minimales hiérarchiques (Doubs)

NOR : ASET2150858M

IDCC : 3209

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

UIMM Doubs ;

UIMM Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie du Doubs, de nouveaux barèmes des rémunérations annuelles garanties et des rémunérations minimales hiérarchiques.

Le présent accord ne comporte pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés car ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises sans qu'il y ait lieu de prendre en compte l'effectif.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques des « Mensuels » ont pour seul objet de déterminer l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté. Elles sont fixées sur la base d'une valeur du point négociée paritairement chaque année.

La rémunération minimale hiérarchique pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est obtenue en multipliant la valeur du point par le coefficient de l'intéressé.

En cas d'horaire inférieur à 35 heures, cette rémunération minimale hiérarchique est réduite à due proportion.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal applicable à l'entreprise, le montant de la prime d'ancienneté supporte les majorations pour heures supplémentaires.

À compter du 1^{er} juillet 2021, la valeur du point est fixée à 4,85 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

Article 2 | Garantie annuelle de rémunération effective

a) Définition et montant

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent accord institue une garantie annuelle de rémunération effective pour chacun des coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont prévus par l'accord national métallurgie du 21 juillet 1975 modifié.

Ces garanties annuelles de rémunération effective sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 31 de l'avenant « Mensuels » à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces dits abattements.

Barème de garantie annuelle de rémunération effective :

Coefficient 140	18 700 €
Coefficient 145	18 720 €
Coefficient 155	18 730 €
Coefficient 170	18 790 €
Coefficient 180	18 890 €
Coefficient 190	19 040 €
Coefficient 215	19 400 €
Coefficient 225	19 870 €
Coefficient 240	20 600 €
Coefficient 255	21 360 €
Coefficient 270	22 210 €
Coefficient 285	23 300 €
Coefficient 305	24 810 €
Coefficient 335	27 050 €
Coefficient 365	29 580 €
Coefficient 395	32 660 €

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les valeurs de ce barème doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, ces valeurs sont adaptées à l'horaire de travail et supportent de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique *pro rata temporis*.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

b) Détermination de la RAG.

Pour la détermination de la RAG, il sera tenu compte de tous les éléments de rémunération à l'exception :

- des majorations, pour travail de nuit, travail du dimanche et du jour férié, prévues par l'avenant mensuels de la convention collective ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 11 de l'avenant mensuels de la convention collective ;
- des sommes versées au titre de la législation sur l'intéressement et la participation ;
- de la prime d'ancienneté ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales ;
- de la rémunération des heures supplémentaires.

Si les éléments de rémunération à prendre en considération aboutissent à un résultat inférieur au montant de la garantie annuelle de rémunération fixée en fonction de sa catégorie et de son coefficient, le salarié recevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la garantie annuelle de rémunération telle que définie ci-dessus.

Article 3 | Indemnités de restauration sur le lieu de travail

La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,74 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 6,23 €.

Article 4 | Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances visée à l'article 58 de l'avenant mensuels à la convention collective de la métallurgie du Doubs est fixé à 65,00 €.

Article 5 | Entrée en vigueur

L'article 1^{er} relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2021.

L'article 2 relatif aux rémunérations annuelles garanties est applicable au 1^{er} janvier 2021.

L'article 3 relatif aux indemnités de restauration sur le lieu de travail entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2021.

L'article 4 relatif à la prime de vacances est applicable au 1^{er} juillet 2021.

Article 6 | Clause de revoyure

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

Article 7 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Publicité et dépôt

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Besançon, le 5 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3053 | **MÉTALLURGIE**

(Haute-Saône)

(26 septembre 2011)

(Étendue par arrêté du 26 décembre 2012,
Journal officiel du 3 janvier 2013)

Avenant du 5 juillet 2021

relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives
et aux rémunérations minimales hiérarchiques (Haute-Saône)

NOR : ASET2150843M

IDCC : 3053

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

UIMM Haute-Saône ;

UIMM Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des rémunérations minimales hiérarchiques.

Le présent accord ne comporte pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés car ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises sans qu'il y ait lieu de prendre en compte l'effectif.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales annuelles effectives

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires ont convenu de faire application des dispositions de l'accord national du 17 janvier 1991 portant

avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône.

Le montant des rémunérations minimales annuelles effectives, applicable à compter de l'année 2021, fait l'objet du tableau 1 du présent accord.

Article 2 | Valeur du point

La valeur du point est fixée à 4,64 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les barèmes de RMH applicables, à compter du 1^{er} juillet 2021 respectivement aux ATAM, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier en fonction de l'horaire de travail effectif, font l'objet du tableau 2 du présent accord.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, pour une base hebdomadaire de 35 heures normales.

Les RMH servent de base de calcul pour la prime d'ancienneté, conformément à l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône.

Il est rappelé que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et varie en fonction du temps de travail effectif.

Article 3 | Indemnités de restauration sur le lieu de travail

Les dispositions annexes applicables à compter du 1^{er} juillet 2021 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,37 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 6,00 €.

Article 4 | Prime de vacances

La prime de vacances est fixée à 250 €.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} juillet 2021.

Article 6 | Clause de revoyure

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

Article 7 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Publicité et dépôt

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Vesoul, le 5 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Tableau 1

Barème des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de l'année 2021

Pour un horaire de 35 heures/semaine.

(En euros.)

Grille de transposition (accord du 29/01/2000)	Classification du 21 juillet 1975 modifié			Rémunérations annuelles (base 35 heures normales/ semaine)
	Niveau	Échelon	Coefficient	
16	V	3	395	32 310
15		3	365	29 280
14		2	335	26 820
13		1	305	24 340
12	IV	3	285	23 140
11		2	270	22 080
10		1	255	21 260
9	III	3	240	20 490
8		2	225	19 550
7		1	215	19 300
6	II	3	190	19 020
5		2	180	18 890
4		1	170	18 790
3	I	3	155	18 730
2		2	145	18 720
1		1	140	18 700

(Voir page suivante.)

Tableau 2

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

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

Pour un horaire de 35 heures/semaine.

Valeur du point 4,64 €.

(En euros.)

Classification accord du 21 juillet 1975 modifié			Ouvriers	Agents de maîtrise	Agents administratifs et techniciens	Agents de maîtrise atelier
V	3	395		1 833	1 833	1 962
	3	365		1 694	1 694	1 813
	2	335		1 555	1 555	1 664
	1	305		1 416	1 416	1 515
IV	3	285	1 389	1 323	1 323	1 415
	2	270	1 316		1 253	
	1	255	1 243	1 184	1 184	1 267
III	3	240	1 170	1 114	1 114	1 192
	2	225			1 045	
	1	215	1 048	998	998	1 068
II	3	190	926		882	
	2	180			836	
	1	170	829		789	
I	3	155	756		720	
	2	145	707		673	
	1	140	683		650	

1) Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 % ;

2) Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

(Voir page suivante.)

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

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

Pour un horaire de 35 heures/semaine.

Valeur du point 4,64 €.

Ouvriers

(En euros.)

Classification accord du 21 juillet 1975		RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
IV	3	285	1 389	55,56	69,45	83,34	97,23	111,12	125,01	138,90	152,79	166,68	180,57	194,46	208,35
	2	270	1 316	52,64	65,80	78,96	92,12	105,28	118,44	131,60	144,76	157,92	171,08	184,24	197,40
	1	255	1 243	49,72	62,15	74,58	87,01	99,44	111,87	124,30	136,73	149,16	161,59	174,02	186,45
III	3	240	1 170	46,80	58,50	70,20	81,90	93,60	105,30	117,00	128,70	140,40	152,10	163,80	175,50
	2														
	1	215	1 048	41,92	52,40	62,88	73,36	83,84	94,32	104,80	115,28	125,76	136,24	146,72	157,20
II	3	190	926	37,04	46,30	55,56	64,82	74,08	83,34	92,60	101,86	111,12	120,38	129,64	138,90
	2														
	1	170	829	33,16	41,45	49,74	58,03	66,32	74,61	82,90	91,19	99,48	107,77	116,06	124,35
I	3	155	756	30,24	37,80	45,36	52,92	60,48	68,04	75,60	83,16	90,72	98,28	105,84	113,40
	2	145	707	28,28	35,35	42,42	49,49	56,56	63,63	70,70	77,77	84,84	91,91	98,98	106,05
	1	140	683	27,32	34,15	40,98	47,81	54,64	61,47	68,30	75,13	81,96	88,79	95,62	102,45

(Voir page suivante.)

Administratifs et techniciens – Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

(En euros.)

Classification Accord du 21/07/1975 modifié		RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %	
V	3	395	1 833	54,99	73,32	91,65	109,98	128,31	146,64	164,97	183,30	201,63	219,96	238,29	256,62	274,95
	3	365	1 694	50,82	67,76	84,70	101,64	118,58	135,52	152,46	169,40	186,34	203,28	220,22	237,16	254,10
	2	335	1 555	46,65	62,20	77,75	93,30	108,85	124,40	139,95	155,50	171,05	186,60	202,15	217,70	233,25
	1	305	1 416	42,48	56,64	70,80	84,96	99,12	113,28	127,44	141,60	155,76	169,92	184,08	198,24	212,40
IV	3	285	1 323	39,69	52,92	66,15	79,38	92,61	105,84	119,07	132,30	145,53	158,76	171,99	185,22	198,45
	2	270	1 253	37,59	50,12	62,65	75,18	87,71	100,24	112,77	125,30	137,83	150,36	162,89	175,42	187,95
	1	255	1 184	35,52	47,36	59,20	71,04	82,88	94,72	106,56	118,40	130,24	142,08	153,92	165,76	177,60
III	3	240	1 114	33,42	44,56	55,70	66,84	77,98	89,12	100,26	111,40	122,54	133,68	144,82	155,96	167,10
	2	225	1 045	31,35	41,80	52,25	62,70	73,15	83,60	94,05	104,50	114,95	125,40	135,85	146,30	156,75
	1	215	998	29,94	39,92	49,90	59,88	69,86	79,84	89,82	99,80	109,78	119,76	129,74	139,72	149,70
II	3	190	882	26,46	35,28	44,10	52,92	61,74	70,56	79,38	88,20	97,02	105,84	114,66	123,48	132,30
	2	180	836	25,08	33,44	41,80	50,16	58,52	66,88	75,24	83,60	91,96	100,32	108,68	117,04	125,40
	1	170	789	23,67	31,56	39,45	47,34	55,23	63,12	71,01	78,90	86,79	94,68	102,57	110,46	118,35
I	3	155	720	21,60	28,80	36,00	43,20	50,40	57,60	64,80	72,00	79,20	86,40	93,60	100,80	108,00
	2	145	673	20,19	26,92	33,65	40,38	47,11	53,84	60,57	67,30	74,03	80,76	87,49	94,22	100,95
	1	140	650	19,50	26,00	32,50	39,00	45,50	52,00	58,50	65,00	71,50	78,00	84,50	91,00	97,50

(Voir page suivante.)

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Classification Accord du 21/07/1975 modifié		RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
V	3	395	1 962	78,48	98,10	117,72	137,34	156,96	176,58	196,20	215,82	235,44	255,06	274,68	294,30
	3	365	1 813	72,52	90,65	108,78	126,91	145,04	163,17	181,30	199,43	217,56	235,69	253,82	271,95
	2	335	1 664	66,56	83,20	99,84	116,48	133,12	149,76	166,40	183,04	199,68	216,32	232,96	249,60
	1	305	1 515	60,60	75,75	90,90	106,05	121,20	136,35	151,50	166,65	181,80	196,95	212,10	227,25
IV	3	285	1 415	56,60	70,75	84,90	99,05	113,20	127,35	141,50	155,65	169,80	183,95	198,10	212,25
	1	255	1 267	50,68	63,35	76,02	88,69	101,36	114,03	126,70	139,37	152,04	164,71	177,38	190,05
III	3	240	1 192	47,68	59,60	71,52	83,44	95,36	107,28	119,20	131,12	143,04	154,96	166,88	178,80
	1	215	1 068	42,72	53,40	64,08	74,76	85,44	96,12	106,80	117,48	128,16	138,84	149,52	160,20

Accord professionnel

OPCO CONSTRUCTION
(27 juillet 2021)

Accord professionnel du 27 juillet 2021
relatif à la constitution de l'opérateur de compétences de la construction

NOR : ASET2150825M

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

CAPEB ;

FNTP ;

FFB ;

CNATPP ;

FDMC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

CFE CGC BTP ;

CGT FNSCBA ;

FG FO construction ;

UFIC-UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La filière de la construction rassemble des acteurs majeurs de l'économie et du champ social. Conscients des enjeux en termes de besoins en emplois, d'évolution des métiers, et d'adaptation des compétences, les partenaires sociaux parties au présent accord ont de tout temps développé une politique active dans le domaine de la formation professionnelle, initiale et continue ; dans le cadre d'un dialogue social vivant, notamment au sein de leurs instances paritaires (CPNE[FP], CPREF quand elles existent...). Ces initiatives ont permis d'accompagner le développement de la formation professionnelle des jeunes, notamment en apprentissage et de la formation des salariés des entreprises et des demandeurs d'emploi.

Aujourd'hui, la filière de la construction est confrontée à des mutations profondes et rapides auxquelles les entreprises doivent s'adapter : développement numérique, intelligence artifi-

cielle, transition écologique, évolutions technologiques... Convaincus que dans ce contexte, le développement des compétences constitue un enjeu majeur de sécurisation des parcours professionnels et d'accroissement de la compétitivité des entreprises, les partenaires sociaux des branches de la filière de la construction veulent créer les conditions permettant d'accompagner ces changements. Parallèlement, par-delà les cycles économiques, les besoins en recrutement de personnel qualifié restent importants.

Pour répondre à ces nouveaux enjeux, les partenaires sociaux souhaitent s'appuyer sur les opportunités ouvertes par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel pour créer un opérateur de compétences de la construction regroupant le bâtiment, les travaux publics, le négoce des matériaux de construction, le négoce du bois d'œuvre et produits dérivés, répondant ainsi au souci de cohérence et de pertinence de champ économique.

La filière de la construction regroupe, en effet, un ensemble de métiers variés et complémentaires qui, de la conception à la réalisation, de la construction à l'entretien et à la maintenance, de la fabrication de matériaux à leur commercialisation et plus largement à leur mise en œuvre, concourent à la réalisation ou à la rénovation d'ouvrages bâtis et d'infrastructures. Par-delà la diversité des activités, se tissent entre les entreprises concernées un ensemble de liens économiques, techniques et organisationnels qui concourent à la mobilisation de compétences connexes qui peuvent être communes.

Au sein de la filière de la construction, les principaux secteurs sont :

- le bâtiment ;
- les travaux publics ;
- le négoce des matériaux de construction ;
- le négoce de bois d'œuvre et des produits dérivés.

Le périmètre de l'opérateur de compétences à vocation à s'élargir en fonction des branches répondant à la cohérence économique du champ de l'opérateur qui décideront de rejoindre ultérieurement l'opérateur de compétences de la construction.

L'opérateur de compétences est doté par le législateur de missions spécifiques, notamment en matière de financement de l'alternance et du développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également chargé de la mise en œuvre des politiques de branche propre à son champ d'intervention.

Néanmoins, compte tenu des spécificités de la filière de la construction, des enjeux et des liens inter-entreprises existants, les partenaires sociaux réaffirment l'importance de mener des actions au bénéfice de l'ensemble des entreprises et des salariés de ces branches, quels que soient leur taille et leur statut.

Dans le domaine de la formation, les partenaires sociaux parties au présent accord rappellent leur attachement à l'élaboration de politiques de branches au service de l'emploi, des compétences et de la compétitivité, définies conjointement au sein des CPNE(FP) et des CPREF, lorsqu'elles existent, dont le rôle politique dans le champ emploi/formation est réaffirmé. L'opérateur de compétences met en œuvre les priorités politiques définies par les CPNE(FP).

Ils rappellent également qu'à cet effet, l'analyse prospective des besoins en compétences est indispensable. En conséquence, ils soulignent l'importance des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches adhérentes à l'opérateur de compétences dont ils entendent pérenniser et développer le rôle.

Article 1^{er} | *Objet*

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, il est créé un opérateur de compétences entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans le respect du champ d'intervention visé aux articles 2 et 8.

Cet opérateur de compétences est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, dont la gestion est paritaire. Il est dénommé « Opérateur de compétences de la construction ».

Il est créé pour une durée illimitée. Cet opérateur de compétences est mis en place à partir de l'actuel organisme paritaire collecteur agréé de la construction institué par l'accord collectif national du 29 juin 2010, dont les statuts seront modifiés postérieurement à l'élaboration, la validation et la conclusion du présent accord.

Article 2 | *Champ d'intervention*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif de salariés, relevant des branches composant l'opérateur de compétences qui sont :

1. les branches professionnelles parties au présent accord, en application de l'article L. 2232-6 du code du travail, dont le périmètre est précisé à l'article 8 ;
2. les branches non visées au 1) ayant désigné et adhéré en application des articles L. 2261-3 et L. 2261-5 du code du travail à l'opérateur de compétences de la construction, au sens prévu par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
3. les branches pour lesquelles l'opérateur de compétences de la construction aura été désigné par l'autorité administrative en application du 2^o du IV de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et du IV de l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Le champ d'intervention géographique de l'opérateur de compétences de la construction est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail et de l'article L. 6523-1 du code du travail (ensemble du territoire métropolitain, Corse comprise, ainsi que Guadeloupe, Guyane, Martinique et La Réunion).

Article 3 | *Missions*

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, des accords collectifs, des orientations définies par chaque CPNE(FP) des branches concernées et de l'avis de chaque section professionnelle paritaire ou commission paritaire définie à l'article 5.6, l'opérateur de compétences de la construction a notamment pour missions :

1. d'assurer le financement des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation et des autres formes d'alternance, dans les conditions définies par les branches concernées, de même que toutes dépenses et charges légalement prévues ;
2. d'assurer le financement des actions de formation des demandeurs d'emploi, dont notamment la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective ;
3. de financer les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
4. de collecter ou de percevoir les contributions supplémentaires conventionnelles, en substitution de l'OPCA de la construction ;
5. d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et des autres formes d'alternance ainsi que de fournir un appui en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;

6. d'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leurs missions de certification des diplômes et titres à finalité professionnelle et des CQP ;
7. d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle 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 ;
8. de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail ;
9. d'assurer le financement des études et des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications conformément à la législation en vigueur ;
10. d'assurer le développement et le financement de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage ;
11. de s'assurer de la qualité des actions de formation qu'il finance ;
12. de conclure des conventions avec l'État et les conseils régionaux, conformément à l'article L. 6332-1-II 1 et 2 du code du travail.

L'opérateur de compétences de la construction a également pour mission de collecter des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées sur une base volontaire par toute entreprise relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences de la construction.

En outre, l'opérateur de compétences de la construction peut être désigné par des accords collectifs de branche pour gérer des ressources qui participent au financement ou au développement de la formation professionnelle.

Article 4 | Ressources et gestion des fonds

Article 4.1 | Ressources

En application des dispositions législatives et réglementaires, l'opérateur de compétences de la construction dispose des ressources suivantes :

1. les ressources et subventions prévues par la loi et les dispositions réglementaires, dont les sommes versées par France compétences ;
2. les contributions supplémentaires conventionnelles prévues par un accord de branche relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences de la construction ;
3. les contributions supplémentaires volontaires versées par les entreprises ;
4. des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales, du fonds social européen, ou tout autre organisme ;
5. des participations financières et contributions d'organismes spécialisés ;
6. de toutes autres ressources autorisées par la réglementation en vigueur.

Article 4.2 | Sections financières

Conformément aux articles L. 6332-3 et R. 6332-15 du code du travail, l'opérateur de compétences de la construction assure la gestion des fonds qu'il reçoit au sein des sections financières suivantes :

- 1° « Actions de financement de l'alternance » ;
- 2° « Actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ».

Les fonds que reçoit l'OPCO au titre des sections visées aux 1° et 2° du présent article, sont mutualisés, dès leur réception, au sein de chaque section financière correspondante ;

3° Contributions supplémentaires conventionnelles versées en application d'un accord collectif national conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés d'une branche considérée ;

4° Contributions supplémentaires versées sur une base volontaire par les entreprises.

Peut également être instituée toute autre section financière de gestion de fonds dont les modalités de collecte et d'usages sont définies par le code du travail (notamment par son article L. 6332-11-1), le code général des impôts, ou un ou plusieurs accords de branche.

Article 5 | Gouvernance

Les règles de gouvernance au sein de l'assemblée générale, du conseil d'administration et des sections paritaires professionnelles respectent le principe de la représentativité.

Les modalités de composition, de fonctionnement et de vote au sein de l'assemblée générale, du conseil d'administration et des sections paritaires professionnelles sont définies au sein des statuts de l'opérateur de compétences de la construction.

Article 5.1 | Assemblée générale

Une assemblée générale est constituée. Elle réunit annuellement toutes les organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'une des branches composant l'opérateur de compétences de la construction.

L'assemblée générale délibère sur le rapport d'activité, entend les attentes des branches, notamment celles non représentées au conseil d'administration, étudie les questions de transversalité des compétences au sein des branches représentées et formule des propositions au conseil d'administration.

Article 5.2 | Conseil d'administration

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé d'un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives des branches professionnelles signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences de la construction, en application des articles R. 6332-4 et R. 6332-9 du code du travail.

En outre, un commissaire du gouvernement nommé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle ainsi qu'un contrôleur d'État désigné par le ministre de l'économie et des finances, assistent aux séances du conseil d'administration avec voix consultative.

Le nombre total de membres au conseil d'administration est proportionnel au nombre d'organisations syndicales de salariés représentatives des branches, signataires, sur la base de 24 membres, à raison d'un membre minimum par organisation syndicale précitée.

Les postes restants seront attribués, par le collège salariés, lors de la négociation des statuts en tenant compte de la représentativité.

Au titre du paritarisme, le nombre de membres du collège employeurs est égal au nombre de membres du collège salariés.

Le conseil d'administration est composé de 48 membres :

- 24 membres au titre du collège employeurs ;
- 24 membres au titre du collège salariés.

La composition du conseil d'administration prend en compte la diversité des branches professionnelles adhérentes au présent accord, conformément à l'article R. 6332-9 du code du travail.

Le collège salariés est composé de 24 membres désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'une des branches composant l'opérateur de compétences de la construction, signataires du présent accord.

Le collège employeurs est composé de 24 membres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'une des branches composant l'opérateur de compétences de la construction, signataires du présent accord.

La répartition des sièges au sein du collège employeurs est la suivante :

- 9 sièges pour la FFB ;
- 5 sièges pour la CAPEB ;
- 5 sièges pour la FNTF ;
- 4 sièges pour la FDMC (3+ 1) ;
- 1 siège pour la CNATP.

Dans chaque collège, les membres du conseil d'administration sont désignés par les organisations représentatives des branches qu'ils représentent. Ces organisations peuvent pourvoir à tout moment à leur remplacement. Les nominations et remplacements sont signifiés par courrier au président de l'opérateur de compétences de la construction. Les mandats des membres des instances de gouvernance de l'opérateur de compétences de la construction sont renouvelables et s'exercent dans conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Le conseil d'administration désigne en son sein un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire, selon une règle d'alternance paritaire entre les différents postes.

Ces différentes fonctions sont attribuées aux représentants des organisations signataires de l'accord pour une durée de 2 ans alternativement au collège employeurs et au collège salariés, sans qu'il soit possible pour une même personne de cumuler la fonction de président de l'opérateur de compétences de la construction avec celle de président de section professionnelle paritaire ou commission paritaire professionnelle.

Les attributions du président, du vice-président, trésorier et secrétaire sont fixées par les statuts de l'opérateur de compétences de la construction.

Article 5.3 | Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'organisme, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Dans le cadre des missions définies par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, il a principalement pour missions de :

1. veiller à la mise en œuvre des missions de l'opérateur de compétences de la construction conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
2. délibérer sur la base des propositions formulées par les sections professionnelles paritaires ou des commissions paritaires, en tenant compte des spécificités des entreprises relevant des sections ;
3. décider des règles relatives aux priorités de prise en charge des formations, en prenant en compte les propositions qui lui sont faites par les sections professionnelles paritaires ou les commissions paritaires ;
4. étudier les propositions faites par l'assemblée générale de l'opérateur de compétences de la construction ;
5. veiller à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE(FP), des dispositions conventionnelles des branches en matière de formation professionnelle, veiller au traitement identique des entreprises sur l'ensemble du territoire national ;

6. garantir l'équilibre financier de l'opérateur de compétences de la construction. À ce titre, il suit la consommation des engagements, des réalisations, du niveau de trésorerie et rend les arbitrages nécessaires aux demandes d'utilisation des fonds mutualisés ;
7. mettre en œuvre la répartition et l'affectation des contributions gérées par l'opérateur de compétences de la construction dans le respect des sections financières visées à l'article 4.2. À cette fin, il définit les règles particulières de fonctionnement applicables à la ou les sections financières destinées à accueillir les contributions conventionnelles ou volontaires ;
8. définir les objectifs et valider le contenu des projets de conventions triennales d'objectifs et de moyens conclues avec l'État, ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail, dans le respect des politiques de branche définies par les CPNE(FP) ;
9. valider les projets de conventions avec les régions, dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail, après avis des CPREF lorsqu'elles existent ;
10. saisir les sections professionnelles paritaires et les commissions paritaires sur des questions spécifiques ;
11. nommer et révoquer le (la) directeur(trice) général(e) de l'opérateur de compétences et lui donner les délégations nécessaires au bon fonctionnement de l'opérateur.

Afin de garantir une articulation efficace entre le conseil d'administration de l'opérateur, les sections professionnelles paritaires et les commissions paritaires, le président et le vice-président du conseil d'administration préparent les réunions du conseil en concertation avec les présidents et les vice-présidents de chacune des sections professionnelles paritaires et des commissions paritaires.

Article 5.4 | Modalités de fonctionnement et de vote

Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction se réunit au moins 6 fois par an. Les délibérations du conseil d'administration font l'objet d'un procès-verbal.

Article 5.5 | Comité de nomination et de rémunération

Il est créé un comité de nomination et de rémunération.

Ce comité est composé, paritairement, du président et du vice-président, du trésorier et du secrétaire ainsi que de deux administrateurs de chaque collège de l'opérateur de compétences.

Les membres du comité sont des représentants des organisations signataires de l'accord désignés pour une durée de 2 ans.

Ce comité est consulté sur les candidatures au poste de directeur(trice) général(e) de l'opérateur de compétences de la construction.

Le comité est chargé de fixer les rémunérations et les évolutions salariales, du (de la) directeur(trice) général(e).

Les modalités de fonctionnement du comité de nomination et de rémunération sont définies dans les statuts de l'association.

Article 5.6 | Sections paritaires professionnelles et commissions paritaires

À la date de signature du présent accord, il est créé au sein de l'opérateur de compétences de la construction des sections paritaires professionnelles (SPP) et des commissions paritaires.

Les SPP proposent notamment au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises et les salariés relevant du champ de chacune des SPP concernées.

Elles élaborent également des propositions de règles de participation financière ou d'abondements aux formations des bénéficiaires relevant du champ de ces SPP.

Elles se distinguent des sections financières gérées par l'OPCO, visées à l'article 4.2 du présent accord.

Il est créé une SPP alternance interbranches, qui :

- assure le suivi de la mise en œuvre des niveaux de prise en charge des contrats en alternance définis par chaque CPNE et de la promotion ou reconversion par l'alternance ;
- fait toute proposition aux branches professionnelles aux fins de développer l'alternance ;
- suit l'activité de l'opérateur de compétences de la construction et fait toute proposition au conseil d'administration dans ce domaine ;
- assure le suivi de l'activité et de la situation financière des actions de l'opérateur de compétences de la construction au titre de l'alternance prévues aux articles L. 6332-1-3, I, 2°, L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail.

Au-delà de la gestion de l'alternance, les SPP suivantes sont créées :

- une SPP TPE bâtiment ;
- une SPP PME bâtiment ;
- une SPP travaux publics ;
- une SPP négoce de matériaux.

Les SPP précitées :

- assurent le suivi de l'activité de l'opérateur de compétences de la construction et de la situation financière des actions de l'opérateur de compétences de la construction au titre de l'aide au développement des compétences ;
- examinent les axes et coordonnent les actions de formations prioritaires définis par la CPNE ;
- définissent les conditions de prise en charge des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution supplémentaire conventionnelle (pour le bâtiment conformément à l'accord sur le financement de la formation continue dans le bâtiment du 10 février 2015, pour les travaux publics conformément à l'accord national du 13 juillet 2004) et des contributions visées aux articles L. 6331-1 et L. 6331-3 ;
- suivent les engagements des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution supplémentaire versée sur une base volontaire ;
- font toute proposition aux branches professionnelles aux fins de développer les compétences des salariés, en particulier dans les TPE et les PME ;
- suivent l'activité de l'opérateur de compétences de la construction et font toute proposition au conseil d'administration dans ce domaine.

Il est également créé une SPP Grands comptes bâtiment et travaux publics, qui :

- examine les axes et coordonne les actions de formations prioritaires définis par la CPNE ;
- définit les conditions de prise en charge des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution supplémentaire conventionnelle et dans le cadre des actions concourant au développement des compétences ;
- suit les engagements des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution supplémentaire versée sur une base volontaire ;
- suit l'activité de l'opérateur de compétences de la construction et fait toute proposition au conseil d'administration dans ce domaine.

Plusieurs branches professionnelles peuvent décider de se regrouper au sein d'une commission paritaire.

Les sections paritaires professionnelles peuvent participer, en fonction des thèmes, à des inter sections paritaires professionnelles, afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique de filière.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives des branches professionnelles entendent également promouvoir tous travaux permettant des convergences en matière d'emploi et de formation entre les secteurs professionnels au sein de l'opérateur de compétences de la construction mais également des travaux entre opérateurs de compétences.

Les services opérationnels de l'opérateur de compétences de la construction viennent en appui des sections paritaires professionnelles et des commissions paritaires.

Article 6 | Représentation territoriale de l'opérateur de compétences de la construction

Article 6.1 | Organisation territoriale

L'opérateur de compétences de la construction s'organise régionalement notamment pour assurer un service de proximité et mener à bien ses missions. Ce niveau régional déconcentré met en œuvre les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction.

Dans le cadre de ces missions et sur demande des CPREF, lorsqu'elles existent, le niveau régional de l'opérateur de compétences de la construction assure un appui technique auprès de celles-ci.

Article 6.2 | Représentation paritaire territoriale

Dans chaque région, un comité paritaire territorial est mis en place par le conseil d'administration, composé de représentants du collège « Employeurs » et de représentants du collège « Salariés ».

Les comités paritaires territoriaux sont composés de membres répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent accord. Leur composition sera définie dans les statuts.

Leur mandat est renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Par délégation du conseil d'administration, les missions sont les suivantes :

- suivre la mise en œuvre, au niveau d'un territoire, des décisions par l'opérateur de compétences de la construction en lien avec les services techniques de l'opérateur de compétences de la construction (national et territorial) ;
- les comités paritaires territoriaux peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction et aux CPREF lorsqu'elles existent ;
- selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction, les comités paritaires territoriaux peuvent être le cas échéant conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'opérateur de compétences de la construction :
 - l'attractivité des métiers ;
 - la promotion de l'alternance ;

– et plus généralement, le développement des compétences des salariés.

Article 7 | Dispositions diverses

Article 7.1 | Statuts et règlement intérieur général

Les statuts seront mis en place par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives, au niveau national, postérieurement à l'entrée en vigueur de l'agrément du présent accord. Les parties s'engagent à se réunir avant le 31 octobre 2021.

Le règlement intérieur général de l'opérateur de compétences de la construction sera approuvé et mis en place par le conseil d'administration.

Article 7.2 | Dispositions transitoires

À titre transitoire, l'opérateur de compétences de la construction assure la mission de collecte des contributions légales et supplémentaires conventionnelles et volontaires, versées par les entreprises jusqu'à l'entrée en vigueur de l'ordonnance transférant la collecte des contributions légales des opérateurs de compétences vers les Urssaf.

Toutefois, en ce qui concerne les contributions conventionnelles, ce transfert pourra s'effectuer par accord des branches concernées.

Article 8 | Champ d'application professionnel

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, ainsi qu'en Guadeloupe, Guyane, Martinique et à la Réunion :

■ Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 révisée le 7 mars 2018 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), référencée sous l'IDCC 1596 ;
- ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 révisée le 7 mars 2018 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés), référencée sous l'IDCC 1597 ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006, référencée sous l'IDCC 2609 ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004, référencée sous l'IDCC 2420.

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

■ Pour les travaux publics, le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, aux entreprises dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du 15 décembre 1992, des Etam du 12 juillet 2006 et des cadres du 20 novembre 2015, référencées sous les IDCC 1702 (ouvriers), 2614 (Etam) et 3212 (cadres).

■ Pour le négoce des matériaux de construction, à l'ensemble des employeurs quel qu'en soit l'effectif et à leurs salariés (ouvriers, Etam, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 8 décembre 2015, référencée sous l'IDCC 3216.

■ Pour le négoce de bois d'œuvre et produits dérivés, à l'ensemble des employeurs quel qu'en soit l'effectif et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 17 décembre 1996, référencée sous l'IDCC 1947.

Article 9 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties au présent accord ont entendu tenir compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés en réservant au sein de l'opérateur de compétences de la construction une section financière spécifique aux actions utiles au développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés. Ces entreprises bénéficient en outre d'un accompagnement spécifique réalisé dans le cadre du service de proximité de l'opérateur de compétences de la construction.

Article 10 | Adhésion

Conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-5 du code du travail, si l'adhésion au présent accord a pour effet de rendre ce dernier applicable dans un secteur non compris dans son champ d'application d'origine, l'adhésion doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées et les parties signataires d'origine du présent accord.

Article 11 | Dévolution

En cas de cessation d'activité, les biens de l'opérateur de compétences de la construction seront dévolus à des organismes de même nature désignés par son conseil d'administration, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Article 12 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est applicable à compter du 27 juillet 2021.

Il est conclu pour une durée illimitée.

Article 13 | Loi applicable et règlement des différends

Le présent accord est soumis à la loi française.

En cas de différend rencontré dans l'exécution du présent accord, les parties s'engagent à tenter de résoudre leur litige à l'amiable et de bonne foi.

Article 14 | Effet de l'accord et désignation de l'opérateur de compétences de la construction

Dès agrément définitif de l'opérateur de compétences de la construction par l'administration, les dispositions du présent accord abrogent et se substituent à celles prévues à l'accord du 14 décembre 2018.

Il a également pour effet de valoir, pour les branches adhérentes, accord de désignation de l'opérateur de compétences de la construction, à compter de la parution de l'arrêté d'agrément.

En dehors des stipulations de l'alinéa précédent, les autres dispositions prévues par les accords antérieurs des branches du bâtiment et des travaux publics continuent de s'appliquer dans les conditions et selon les modalités prévues par lesdits accords.

Article 15 | Dénonciation. Révision

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail sous réserve du respect d'un délai de préavis de 6 mois.

À la demande d'une ou plusieurs des organisations signataires, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord, dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 16 | Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, et d'une transmission à l'administration, en vue d'obtenir l'agrément de l'opérateur de compétences de la construction.

Il fera également l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, dès la fin de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera publié conformément au droit commun des accords collectifs de travail.

Article 17 | Suivi de l'accord

Il est institué une commission paritaire de suivi du présent accord, qui se réunit une fois par an et en tant que de besoin. Elle est composée des représentants des organisations syndicales de salariés et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches relevant du champ de l'opérateur de compétences de la construction.

Article 18 | Agrément

Les parties sollicitent l'agrément de l'opérateur de compétences de la construction en tant qu'opérateur de compétences à compter du 27 juillet 2021.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du champ d'intervention défini aux articles 2 et 8 du présent accord, ainsi que pour tout élargissement éventuel réalisé par l'autorité administrative.

Article 19 | Extension

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 30 juin 2021
relatif à l'attribution de jours pour enfants malades

NOR : ASET2150856M

IDCC : 292

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

POLYVIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2 | Objet

Le présent accord a pour objet l'attribution de jours aux salariés dont les enfants seraient malades et dont la présence du salarié tel que défini à l'article 3 est indispensable auprès de l'enfant.

Article 3 | Attribution de jours pour enfants malades

Une autorisation d'absence rémunérée est attribuée à un salarié, personne physique qui assume la charge effective et permanente de l'enfant au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans.

Cette autorisation d'absence est attribuée dans les conditions cumulatives suivantes :

- 3 jours maximum par salarié et par année civile quel que soit le nombre d'enfants ;
- rémunération de ces jours à hauteur de 80 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé ;
- possibilité de fractionner 1 jour en demi-journée.

Le salarié doit informer l'employeur de son absence dans les meilleurs délais et transmettre à ce dernier dans les 48 heures un certificat médical au nom de l'enfant justifiant son état de santé.

Les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les dispositions existantes dans les entreprises qui prévoient déjà un droit à absence rémunérée pour enfant malade ou hospitalisé, mais peuvent les compléter.

Les dispositions du présent accord ne font pas obstacle à l'application de l'article L. 1225-61 du code du travail.

Article 4 | Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet auprès du ministère du travail d'un dépôt et d'une demande d'extension par la partie la plus diligente. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

Fait à Paris, le 30 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066 | Convention collective nationale

IDCC : 292 | **PLASTURGIE**

Accord du 30 juin 2021
relatif aux salaires pour l'année 2021

NOR : ASET2150850M

IDCC : 292

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

PLASTALLIANCE ;

POLYVIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC Chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2 | Application de l'accord

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est obligatoirement applicable pour l'ensemble des entreprises de la branche depuis avril 2007.

Article 3 | Montants des minima mensuels

3.1. Barèmes des salaires minima mensuels

Le barème des salaires minima mensuels qui entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord au *Journal officiel* ou, si l'arrêté

d'extension est publié au *Journal officiel* après le 15 du mois, à compter du premier jour du mois suivant cette publication, sera le suivant :

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 563
710	1 567
720	1 586
730	1 645
740	1 727
750	1 843
800	1 978
810	2 130
820	2 341
830	2 511
900	3 013
910	3 157
920	3 628
930	4 718
940	5 883

3.2. Assiette de comparaison

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail ou sur la base du forfait jour applicable (dans la limite du plafond annuel prévu par l'accord collectif de référence : accord de branche du 15 mai 2013 ou accord d'entreprise fixé en conformité avec l'article L. 3121-44), ainsi sont inclus dans le salaire minimum le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

À titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent :

- la majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;
- la prime d'ancienneté ;
- le 13^e mois ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales (vacances, Noël...) quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fonction ou non, de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéfices.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles seront régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la plasturgie.

Article 4 | Prochaine négociation sur les salaires minima

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de novembre 2021. La première réunion sera consacrée à l'étude des données économiques et sociales de la branche ainsi qu'à l'expression des revendications des syndicats salariés. À l'occasion de la réunion de décembre 2021 les organisations professionnelles d'employeurs formuleront leurs premières propositions.

Il est entendu qu'en cas d'augmentation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues au 1^{er} alinéa de l'article L. 2241-10 du code du travail, les parties inscriront la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette revalorisation.

Article 5 | Égalité salariale

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et rappellent que conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 8 décembre 2010, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Pour se faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-3, L. 2242-8, L. 2242-9, L. 2242-13, L. 2242-15, L. 2242-17, L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Article 6 | Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet auprès du ministère du travail d'un dépôt et d'une demande d'extension en urgence par la partie la plus diligente.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié. En revanche, les parties signataires indiquent que cet accord est sans nul doute un outil particulièrement utile pour des entreprises qui ne disposent pas des moyens techniques et humains pour concevoir un accord salarial et qu'à ce titre une extension est importante pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 30 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 25 juin 2021
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2150845M

IDCC : 2683

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

GREPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties partagent la conviction que la formation professionnelle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et participe à l'enrichissement des compétences des salariés tout au long de leur vie.

Les lois du 5 mars 2014 n° 2014-288 et du 5 septembre 2018 n° 2018-771 modifient profondément l'approche de la formation professionnelle. Outre la réorganisation des acteurs de la formation professionnelle et de son financement, ces lois ouvrent la voie à la construction de nouveaux schémas en vue de la sécurisation des parcours professionnels et du maintien de l'employabilité tout au long de la vie du salarié.

Les parties conviennent que la négociation est le moyen approprié pour définir paritairement les modalités de mise en œuvre d'une politique qui réponde aux besoins de la branche.

Dans cette perspective, le présent accord vise à définir les conditions d'application des lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018 et, dans ce cadre, à faciliter et organiser la mise en œuvre de l'ensemble des opportunités ouvertes par la législation ainsi qu'à poursuivre les objectifs de sécurisation des parcours professionnels, de maintien dans l'emploi ainsi que d'évolution des activités et des compétences.

Les parties réaffirment l'égal accès à l'orientation et à la formation professionnelle des femmes et des hommes, et de tous les salariés, quelle que soit la catégorie professionnelle dont ils

relèvent. Elles soulignent par ailleurs que la formation professionnelle est un outil qui peut favoriser l'égalité professionnelle.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national aux entreprises qui relèvent du secteur d'activité visé à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007, à savoir la diffusion, par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques d'informations politiques et générales payantes.

Les entreprises concernées par le présent accord relèvent de la convention collective nationale du portage de presse (IDCC 2683).

Article 2 | Accords antérieurs

Le présent accord annule et remplace l'accord national du 22 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle au portage de presse et son avenant du 26 septembre 2011.

Article 3 | Instances de la branche

3.1. Désignation de l'opérateur de compétences de la branche

L'Afdas est désigné en qualité d'opérateur de compétences pour la branche du portage de presse.

3.2. Pôles paritaires sectoriels « Médias » et « Communication et industries créatives » de l'Afdas

Un pôle paritaire sectoriel « Médias » et un pôle paritaire sectoriel « Communication et industries créatives » sont institués par l'accord constitutif de l'Afdas du 19 novembre 2018 et regroupent notamment la branche du portage de presse.

Les pôles paritaires sectoriels proposent au conseil d'administration de l'Afdas des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation en étroite concertation avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF) de la presse et des agences de presse.

3.3. CPNEF de la presse et des agences de presse

La CPNEF de la presse et des agences de presse dont relève la branche du portage de presse a pour missions :

- de conduire, directement ou par l'intermédiaire de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications de la presse, tous travaux, études, recherches en matière d'évolution de l'emploi, des qualifications et de formation professionnelle dans le secteur de la presse ;
- de mener des actions avec tout partenaire public ou privé susceptible d'intervenir tant financièrement qu'opérationnellement dans le cadre du développement de la formation professionnelle continue ;
- de définir une politique de certification qui inclut :
 - la possibilité de créer des certificats de qualification professionnelle (ci-après « CQP ») pour les métiers de la branche, d'en garantir les conditions de délivrance et de les promouvoir ; la possibilité de participer à la création de CQP interbranches avec d'autres branches professionnelles et d'en assurer le suivi et l'évaluation ;
 - la possibilité de confier à une structure *ad hoc* le rôle d'organisme certificateur pour le compte de la branche ;

- la possibilité de participer à des commissions paritaires consultatives rattachées à des ministères afin d'émettre un avis sur les projets de création ou de modification des référentiels de titres ou diplômes professionnels délivrés au nom de l'État, notamment dans le secteur des médias ;
- de définir le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage.

3.4. Observatoire prospectif des métiers et qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et qualifications de la presse écrite et des agences de presse, placé sous l'égide de la CPNEF de la presse et des agences de presse, intervient selon un programme d'action défini annuellement par la CPNEF.

L'Afdas apporte un appui technique et finance les travaux de l'observatoire conformément à la réglementation et dans le cadre des décisions arrêtées par son conseil d'administration.

Les travaux de l'observatoire sont rendus publics et accessibles aux entreprises et salariés du secteur. Ils ont vocation à être partagés notamment au sein des pôles paritaires sectoriels « Médias » et « Communication et industries créatives » institués au sein de l'Afdas, dans une logique sectorielle et de cohérence métiers.

Article 4 | *Orientation professionnelle, information des salariés*

4.1. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP est accessible à tous les salariés du secteur ainsi qu'aux demandeurs d'emploi et aux anciens salariés sous contrats à durée déterminée devenus demandeurs d'emploi.

Les salariés peuvent faire le choix d'accéder au CEP mis en œuvre par l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), Pôle emploi, les missions locales, Cap emploi ou les organismes régionaux désignés par France compétences.

Le CEP offre un accompagnement à la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il se structure d'un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne et d'un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.

Il permet de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant à ses besoins ainsi que les financements disponibles.

La démarche du CEP doit permettre au bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires et des tendances socio-économiques ;
- d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- d'identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre de son projet (dispositifs, prestations complémentaires, financement, etc.) ;
- de formaliser sa stratégie d'évolution ;
- d'être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

Les services de l'Afdas et les entreprises informeront les salariés des modalités d'accès au CEP.

4.2. Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences fait partie des actions qui peuvent être financées dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou d'un congé de reclassement, selon les conditions prévues par le code du travail. Lorsque le projet du salarié n'est pas partagé par son employeur, il peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formations (CPF).

Dans tous les cas, la durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

4.3. Entretien professionnel

Tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les 4 ans, étant précisé que cette périodicité s'apprécie au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. À sa demande écrite, le salarié peut bénéficier d'un entretien tous les 2 ans. Un accord d'entreprise peut prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente.

À l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition. Les entreprises s'engagent à communiquer régulièrement auprès de leurs salariés sur l'existence et l'intérêt du dispositif de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. L'entretien est obligatoire et doit avoir lieu pendant le temps de travail selon les modalités définies dans l'entreprise et être rémunéré comme tel.

L'entretien professionnel ne peut porter sur l'évaluation du travail du salarié. Il est donc distinct de tout entretien d'évaluation ou d'appréciation.

L'entretien professionnel donne lieu à la formalisation d'un compte rendu dont une copie est obligatoirement remise au salarié par tout moyen écrit.

Un entretien professionnel est systématiquement proposé aux salariés à l'issue d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, à l'issue d'un mandat syndical et après les congés ou absences spécifiques suivants : congé de maternité, congé parental d'éducation à temps plein ou partiel, congé d'adoption, congé de proche aidant, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale.

4.4. Gestion des parcours sur 6 ans et application de l'abondement correctif

Tous les 6 ans, tout salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel qui donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce bilan donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié des entretiens professionnels visés à l'article 4.3 et d'apprécier, au cours de la période écoulée de 6 ans, que le salarié a suivi au moins une action de formation.

Pour les salariés dont le cycle de 6 ans prend fin l'année au cours de laquelle l'entretien professionnel visé à l'article 4.3 doit être organisé, les obligations liées à cet entretien professionnel et

celles relatives à l'état des lieux prévu à l'article 4.4 peuvent être remplies au cours d'un même rendez-vous pour le cycle considéré.

Pour les salariés dont le 1^{er} cycle de 6 ans prend fin en 2020, 2021 ou 2022, les obligations liées à l'entretien professionnel visé à l'article 4.3 et celles relatives à l'état des lieux prévu à l'article 4.4 peuvent être remplies au cours d'un même rendez-vous pour le cycle considéré.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens visés à l'article 4.3, sous réserve qu'il ait accepté leur tenue, et d'au moins une formation non obligatoire, l'entreprise abonde son compte personnel de formation (CPF) dans les conditions prévues par le code du travail.

Il est rendu compte annuellement au comité social et économique des entretiens professionnels qui ont été réalisés au cours de l'année précédente.

Un accord d'entreprise peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnées aux précédents alinéas du présent article. Il peut également prévoir une périodicité différente pour ces entretiens professionnels.

Article 5 | Contrat de professionnalisation

Les parties incitent les entreprises à recourir aux contrats de professionnalisation là où ils peuvent être déployés.

Elles rappellent que les entreprises d'au moins 250 salariés qui emploient moins de 5 % d'alternants (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, CIFRE et VIE) rapportés à l'effectif annuel moyen de l'entreprise sont redevables d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage, conformément à la législation en vigueur.

5.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus dont il est nécessaire de compléter la formation initiale pour satisfaire aux niveaux de qualification requis dans la branche, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, ainsi qu'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 aidé et tout particulièrement d'un contrat unique d'insertion.

Il a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat de travail à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est annexé au contrat de professionnalisation.

5.2. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

L'action de professionnalisation d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée à 36 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui complètent leur formation initiale lorsqu'elles n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qu'elles ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui complètent leur formation initiale et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus lorsque ces personnes sont inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

La durée de la formation comprenant des enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que des actions d'accompagnement et d'évaluation, est comprise entre 15 % minimum (sans pouvoir être inférieure à 150 heures) et 25 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de formation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée.

Dans le cadre du présent accord, la durée de la formation pourra être portée à plus de 25 %, dans la limite de 50 %, pour les formations et publics suivants :

- les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEF de la presse ;
- les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par la branche ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

5.3. Tutorat

Tout salarié recruté dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est suivi dans l'entreprise par un tuteur chargé de l'accompagner.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur peut également être l'employeur à condition de remplir les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, ou d'une reconversion ou promotion par alternance.

Les missions du tuteur sont :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement du bénéficiaire à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'Afdas prend en charge les dépenses exposées par les entreprises pour les salariés ou pour les employeurs de moins de 11 salariés :

- liées à une action de formation suivie en qualité de tuteur, dans la limite de 15 € par heure et d'une durée maximale de 40 heures par tuteur ;
- liées à l'exercice des fonctions de tuteur dans le cadre d'un contrat d'une durée maximale de 6 mois, dans la limite de 230 € par mois, plafond majoré de 50 % lorsque le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

5.4. Financement des coûts des contrats de professionnalisation

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'Afdas selon des niveaux de prise en charge déterminés en fonction du type de formation, du public et de la certification.

Les contrats d'au moins 12 mois qui sont rompus en cours d'exécution sans que le bénéficiaire soit à l'initiative de cette rupture peuvent être financés par l'Afdas pendant une durée de 3 mois afin de laisser au bénéficiaire le temps de trouver un nouvel employeur.

5.5 Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée, un salaire minimum dans les conditions suivantes :

- pour les salariés âgés de moins de 21 ans : au moins 55 % du Smic pour un titre ou diplôme professionnel inférieur au Bac et au moins 65 % du Smic pour un titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au Bac ou diplôme de l'enseignement supérieur ;
- pour les salariés âgés de 21 ans à 25 ans révolus : au moins 70 % du Smic pour un titre ou diplôme professionnel inférieur au Bac et au moins 80 % du Smic pour un titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au Bac ou diplôme de l'enseignement supérieur ;
- pour les salariés âgés de 26 ans et plus : au moins 100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si celui-ci est plus favorable.

Article 6 | Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est l'un des outils permettant à l'employeur d'assurer ses obligations en termes d'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

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, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les autres actions de formation, dites non obligatoires, peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- de 30 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 2 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

Les actions de formation non obligatoires peuvent également, en application d'un accord collectif d'entreprise, se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en

heures sur l'année, fixées par ledit accord. L'accord doit déterminer les actions de formation concernées et peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail.

Article 7 | *Compte personnel de formation (CPF)*

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose depuis le 1^{er} janvier 2015, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, quelle que soit la nature de son contrat de travail, d'un CPF qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

7.1. Acquisition des droits

Tout salarié acquiert à compter du 1^{er} janvier 2019 au titre du CPF, sur la base d'un travail à temps plein ou au moins égal sur l'année à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, un crédit de 500 € par an dans la limite d'un plafond total de 5 000 € ou 800 € par an dans la limite d'un plafond total de 8 000 € pour les salariés non qualifiés (n'ayant pas au moins un diplôme de niveau 3 [CAP/BEP]). Ce compte est rechargeable tout au long de la vie du titulaire et peut être mobilisé dans des conditions définies par les textes en vigueur.

Pour les salariés n'ayant pas effectué sur l'ensemble de l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail (salariés à temps partiel inférieur à un mi-temps, salariés n'ayant travaillé qu'une partie de l'année, salariés recrutés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée), les droits sont calculés au prorata de la durée du travail effectuée dans l'année.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'alimentation en heures du CPF.

Les droits sont calculés et gérés par la caisse des dépôts et consignations sur la base de la déclaration sociale nominative (DSN).

7.2. Formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles les salariés ont accès pour la mise en œuvre de leur CPF sont les actions sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- des attestations de validation de blocs de compétences constituant les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;

- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

L'ensemble des formations éligibles au CPF figure sur le portail d'informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié peut, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations auxquelles il peut accéder.

7.3. Reliquat d'heures DIF

Les salariés ont la possibilité d'utiliser ces heures, à condition de les avoir renseignées sur leur compte CPF en ligne avant le 30 juin 2021. Ces heures sont converties en euros sur la base d'un taux de conversion de 15 euros de l'heure.

Lorsqu'une formation est réalisée dans le cadre du CPF, les droits acquis et non utilisés au titre du DIF sont mobilisés en premier lieu et sont, le cas échéant, complétés par les droits inscrits sur le CPF.

7.4. Mobilisation du CPF

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, le CPF est mis en œuvre sur décision du salarié, sans que l'accord de l'employeur soit nécessaire.

Pour mobiliser ses droits acquis au titre du CPF, le salarié voulant bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie sur le temps de travail, doit demander une autorisation d'absence à son employeur :

- au moins 60 jours avant le début d'une formation d'une durée de moins de 6 mois ;
- au moins 120 jours avant le début d'une formation d'une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur devra lui notifier sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. L'employeur pourra décider le cas échéant de maintenir la rémunération du salarié.

7.5. Prise en charge des frais de formations et de la rémunération

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge à compter du 1^{er} janvier 2020 par la Caisse des dépôts et consignations. Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances.

7.6. Abondements

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-4 du code du travail, le compte personnel de formation peut faire l'objet d'abondements lorsque le montant des droits inscrits au CPF du salarié ne permet pas une prise en charge totale du coût de la formation.

L'Afdas sera habilité à financer l'abondement du CPF d'un salarié présent dans les effectifs d'une entreprise de moins de 50 salariés dans le cadre de la section financière « actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés » constituée au titre de la contribution légale.

Le CPF peut également être abondé par le salarié par la conversion en euros de points inscrits à son compte professionnel de prévention (C2P).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur finance un abondement correctif de 3 000 euros lorsque les dispositions de l'article 4.4 relatif à l'entretien professionnel n'ont pas été satisfaites.

En application de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque le coût de la formation envisagée dans le cadre du CPF par son titulaire est supérieur aux droits inscrits sur son compte, ce

dernier peut éventuellement bénéficier, suivant les décisions et règles établies par les institutions mentionnées au même article du code du travail, d'abondements en droits complémentaires permettant d'assurer le financement de sa formation.

Article 8 | CPF de transition professionnelle et congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)

8.1. CPF de transition professionnelle

Tout salarié qui répond aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

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

Avant le suivi de l'action de formation, le salarié bénéficie d'un positionnement identifiant ses acquis professionnels afin d'adapter la durée de la formation.

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit l'action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle qui l'informe, l'oriente, l'aide à formaliser son projet et lui propose un plan de financement.

Lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'un congé spécifique qui doit être sollicité au moins 60 jours avant le départ en formation si sa durée est inférieure à 6 mois ou est à temps partiel et au moins 120 jours avant le départ en formation si sa durée est supérieure ou égale à 6 mois.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour donner sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Le salarié présente son projet à la commission paritaire interprofessionnelle agréée dans sa région (« CPIR », également dénommée Association Transition Pro), qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge et autorise la réalisation et le financement du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié.

Le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen de référence en fonction du montant de ce dernier et de la durée du congé. Cette rémunération est conditionnée au respect par le salarié de son obligation d'assiduité.

Le projet de transition professionnelle est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits du salarié en matière de congés payés annuels et à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

La rémunération, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation suivie dans le cadre du projet de transition professionnelle sont pris en charge par la CPIR.

8.2. Congé pour VAE

Le congé pour VAE permet à tout salarié d'acquérir une certification inscrite au RNCP en valorisant son expérience professionnelle et les compétences ainsi acquises.

À son initiative, le salarié qui justifie d'une expérience professionnelle d'un an (1 607 heures) en rapport avec la certification visée peut bénéficier d'un congé de VAE lorsqu'il fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail. Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence. L'employeur peut refuser cette autorisation pour des raisons de service, motivant son report, dans un délai de 30 jours.

La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder 24 heures par session d'évaluation.

8.3. Participation à un jury d'examen ou de VAE

Un salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE doit demander par écrit à son employeur, 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de VAE, l'autorisation de s'absenter en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

En application des dispositions du code du travail, les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les jurys concernés ou par l'entreprise.

Article 9 | Contributions des entreprises

9.1. Assiette des contributions

L'assiette de la contribution à la formation professionnelle est constituée du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de cette contribution, à l'instar des rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires en application de l'article 231 *bis* L du code général des impôts.

La taxe d'apprentissage est assise sur les rémunérations, selon les bases et les modalités prévues aux chapitres I^{er} et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.

9.2. Contributions légales par taille d'entreprise

Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (dite « CUFPA »). Celle-ci est composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.

La taxe d'apprentissage est égale à 0,68 %, ou 0,44 % en Alsace-Moselle, de l'assiette retenue. Elle est composée de deux parts dont la première est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle et la seconde est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. La part collectée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,60 % de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,08 % de la même assiette.

Pour les entreprises de 250 salariés et plus, une contribution supplémentaire à l'apprentissage peut être à verser en fonction du pourcentage de salariés embauchés en contrat d'apprentis-

sage ou de professionnalisation, par rapport à l'effectif moyen annuel conformément à la réglementation en vigueur.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,55 % de l'assiette des contributions. Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 1 % de l'assiette des contributions.

9.3. Contributions volontaires

Toute entreprise, quels que soient ses effectifs, est libre d'effectuer auprès de l'Afdas un versement volontaire, au-delà de la contribution légale qui lui incombe, destiné à son investissement formation. Ces sommes ne sont pas mutualisées mais inscrites au compte de l'entreprise. Elles peuvent être utilisées en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale.

Pour les groupes d'entreprises, ou dans le cadre de projets communs, ces sommes peuvent être mutualisées sur une base volontaire.

Les contributions versées par l'employeur ne sont soumises ni aux cotisations de sécurité sociale ni à la taxe sur les salaires. Elles sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par l'employeur.

Les modalités et frais de gestion de ces contributions volontaires sont fixées par le conseil d'administration de l'Afdas dans le cadre de sa politique de services rendus aux entreprises.

Article 10 | Information et consultation des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

Le présent accord est communiqué à tous les représentants du personnel élus et mandatés des entreprises relevant de son champ d'application.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique est notamment consulté périodiquement, dans les conditions prévues par la loi, sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

À défaut d'accord d'entreprise, ces consultations ont lieu tous les ans dans les conditions suivantes :

- la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise qui porte notamment sur leurs conséquences sur l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences et le recours aux stages. Cette consultation porte également sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences ;
- la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formations, les actions de prévention, en matière de santé et de sécurité, et de formations envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage.

En vue de cette consultation, l'employeur met notamment à la disposition du comité social et économique via la base de données économiques et sociales :

- les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications et de la formation, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- les informations sur le plan de développement des compétences ;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique est également informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur :

- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies.

Les membres du comité social et économique reçoivent des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets mentionnés à l'alinéa ci-dessus.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers, le comité social et économique constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Article 11 | *Entrée en vigueur, durée et suivi de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet dès sa conclusion.

Les signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'examiner ensemble l'opportunité d'une révision ainsi que les éventuelles adaptations à apporter au présent accord.

Article 12 | *Dénonciation*

Le présent accord peut être dénoncé par chaque signataire dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 13 | *Dépôt et demande d'extension*

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives par l'organisation signataire la plus diligente.

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 14 | *Dispositions en faveur des entreprises de moins de 50 salariés*

En-dehors des dispositions sur l'abondement du CPF des salariés et sur la consultation des instances représentatives du personnel prévues par les articles 7.6 et 10, les parties constatent que l'activité de portage de presse est identique et s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise et que les dispositifs relatifs à la formation professionnelle prévus par le présent accord sont identiques dans les entreprises de plus ou moins 50 salariés.

Elles décident en conséquence qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de 50 salariés, de façon supplémentaire aux dispositions légales prévues en faveur de cette même catégorie d'entreprises.

Fait à Paris, le 25 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 25 juin 2021

relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

NOR : ASET2150844M

IDCC : 2683

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

GREPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses modifications législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, il a été confié aux branches professionnelles la détermination d'une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Ces certifications doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Dans ce cadre, le présent accord détermine les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche du portage de presse.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application professionnel et géographique du présent accord est celui de la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007, tel que défini à son article 1^{er}, à savoir la diffusion, par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques d'informations politiques et générales payantes.

Article 2 | Reconversion ou promotion par l'alternance

L'action de reconversion ou promotion par alternance, dite « Pro-A », a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou

professionnelle par des actions de formation ou par des actions de validation des acquis de l'expérience.

2.1. Salariés concernés

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, ainsi que les salariés placés en position d'activité partielle, n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au niveau tel que défini à l'article D. 6324-1-1 du code du travail (inférieur au grade de licence).

Parmi ces salariés, elle concerne notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

À ce titre, la reconversion ou promotion par alternance sera en priorité accessible pour des formations en faveur des salariés occupant des métiers sensibles et/ou permettant l'acquisition de compétences ou de certifications vers des métiers émergents.

2.2. Certifications et actions éligibles

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, sont listées en annexe dudit accord les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance ainsi que les motifs justifiant du choix desdites certifications eu égard à la forte mutation des activités de la branche et du risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou promotion par alternance peut également permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (certificat Cléa).

Les actions éligibles à ce dispositif sont des actions de formation ou des actions de validation des acquis de l'expérience.

2.3. Mise en œuvre

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance. Cet avenant est déposé auprès de l'opérateur de compétences compétent.

La reconversion ou promotion par l'alternance est organisée soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

L'employeur désigne pour chaque salarié en Pro-A un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Les actions mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié et dans les limites prévues par les dispositions légales.

2.4. Financement

Les actions réalisées dans le cadre de la reconversion ou promotion par l'alternance sont financées par l'opérateur de compétences au titre de la section alternance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'opérateur de compétences peut également prendre en charge la rémunération du salarié en formation selon les conditions légales et réglementaires.

Ce financement pourra être cumulé, selon les situations, avec les fonds conventionnels dédiés au financement de la formation professionnelle ou avec le plan de développement des com-

pétences des entreprises de moins de 50 salariés selon des modalités fixées par l'opérateur de compétences.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord qui vise à définir les conditions de mise en œuvre de la Pro-A pour l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés telles que visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de son extension.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent accord (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les négociations sont ouvertes dans les 3 mois suivant la demande de révision.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

Article 6 | Suivi

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi.

Cette commission sera notamment chargée d'établir un bilan d'application du présent accord chaque année, à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'AFDAS.

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises à l'ensemble des signataires dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires.

Article 7 | Revoyure

Les signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'examiner ensemble les éventuelles adaptations à apporter au présent accord.

Article 8 | Formalités et demande d'extension

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives par l'organisation signataire la plus diligente.

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

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou à la promotion par l'alternance

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 a modifié l'article L. 6324-3 du code du travail qui prévoit désormais : « Un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. La reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6. ».

1. Les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences au sein de la branche professionnelle

A. Portrait de la branche du portage de presse

La branche du portage de presse (IDCC 2683) se compose de 72 entreprises et emploie 5 987 salariés (INSEE DADS 2016).

Elle regroupe les entreprises ayant principalement une activité de diffusion, par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques d'informations politiques et générales payantes.

Le profil des salariés est assez masculin (70 % d'hommes) et relativement âgé (52 % des salariés ont plus de 45 ans).

B. Les mutations en cours ou anticipées

Dans le cadre de l'EDEC culture, création, communication, sport et tourisme, une étude prospective est en cours dans le secteur de la presse et des agences de presse, incluant le portage de presse. Cette étude permet de dresser un premier panorama de la situation économique et sociale du secteur (première partie de l'étude réalisée en 2020). Ces constats sont complétés par ceux issus d'un diagnostic action dans la presse réalisé en 2021.

Le secteur de la presse fortement fragilisé ; Les 2 piliers du modèle économique remis en question (vente papier et revenus de la publicité).

Le chiffre d'affaires de la presse a connu une forte diminution ces dernières années (-34 % entre 2006 et 2016, source DGMIC, ministère de la culture, 2019) du fait notamment de la baisse des rémunérations issues de la vente de presse papier et des revenus de la publicité.

Pour autant, les activités les plus rémunératrices pour les entreprises du secteur en 2019 proviennent toujours du support papier.

Bien que les recettes des ventes papiers sont en constante diminution depuis le début des années 2000 (érosion des recettes des ventes au numéro de 35 % entre 2006 et 2016) les ventes par abonnement se maintiennent (+ 76 % entre 2005 et 2015) permettant de limiter les pertes de revenus, la vente de presse papier représentait ainsi 41 % du chiffre d'affaires de la presse en 2019.

De même, les recettes publicitaires papier qui constituent encore une part importante du chiffre d'affaires du secteur (29 % en 2019) se raréfient (- 52 % entre 2006 et 2016) et ne sont que très légèrement compensées par la publicité numérique (enjeu de la monétisation des audiences numériques).

Les nouvelles activités développées par les entreprises (événementiel, formation, prestations externes) ne permettent pas de compenser la baisse du chiffre d'affaires générée par la rémunération des ventes.

Le modèle économique de la presse écrite est fortement remis en question par le numérique avec une baisse des revenus des ventes papier et une baisse des ressources publicitaires.

Focus sur la diffusion

Un secteur caractérisé par la baisse du nombre d'exemplaires « print » diffusés

Les ventes au numéro représentent actuellement 33 % des diffusions du secteur mais continuent de s'éroder. Entre 2007 et 2017 le marché de la vente au numéro a perdu 54 % en volume et 39 % en valeur.

En 10 ans, les ventes au numéro ont diminué de 56 % pour les journaux et de 53 % pour les magazines. La baisse liée en partie à la diminution du parc de points de vente impactant la diffusion des exemplaires.

Entre 2011 et 2018 le nombre de points de vente s'est rétréci de 26 % pour atteindre 22 711 points de vente en 2018.

L'augmentation continue des ventes par abonnement

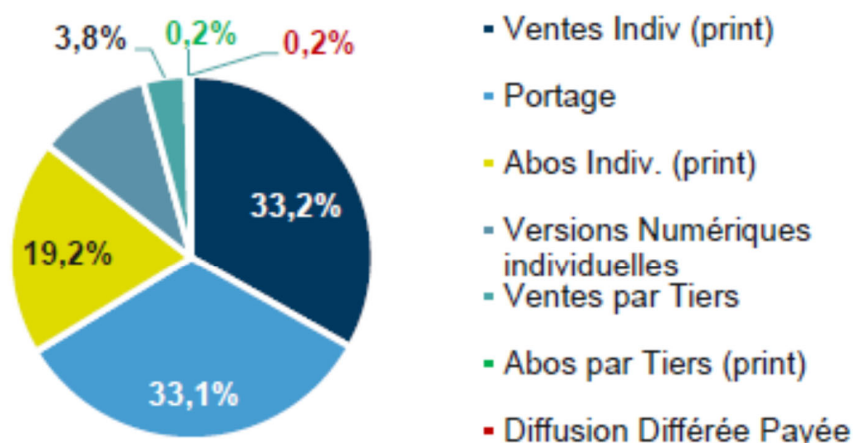
Parallèlement, les ventes par abonnement ont augmenté en continue (+ 76 % entre 2005 et 2015) permettant de limiter la baisse de revenus des ventes d'exemplaires : les abonnements individuels et portage représentant 52 % des diffusions en 2018. Le portage représente à lui seul 33 % de la diffusion en 2018.

Et par le développement de la diffusion numérique sur tous les segments de la presse écrite.

La diffusion numérique atteint les 17,2 milliards de visites sur l'ensemble des supports digitaux en 2016, alors que 3,2 milliards d'exemplaires papier ont été diffusés cette même année, bien que la problématique de la monétisation des audiences numériques demeure.

RÉPARTITION DE LA DIFFUSION FRANCE PAYÉE PAR TYPE DE DIFFUSION EN 2018

Source : Observatoire des Métiers de la presse, ACPM/OJD ;
retraitement Katalyse



Plusieurs leviers d'actions ont été et continuent d'être mobilisés par les entreprises de presse pour développer un nouveau modèle économique.

L'accroissement des revenus de la vente

Par le développement de la diffusion multicanale en accroissant notamment les supports numériques sous des formes diverses (audio podcast, vidéo) pour diversifier et rajeunir le public de la presse écrite. La diffusion numérique s'accroît pour toutes les formes de presse.

L'évolution des modèles de monétisation de l'information : par exemple en proposant des informations gratuites, à « chaud » et « attractives » pour les lecteurs et des articles de fond et d'analyses payants.

La diversification des modèles économiques avec des prix au numéro, à l'article multisupport, associer à une offre gratuite en libre accès et une offre premium en accès payant. Quelques titres ayant choisi d'accroître le prix au numéro pour atténuer l'effet de la baisse de diffusion papier sur leur revenu.

L'accroissement des revenus de la publicité

La publicité se développe essentiellement sur la publicité en ligne même si le marché est capté dans sa grande majorité par les grandes plateformes numériques.

La diversification des sources de revenus

De nouvelles « offres » connexes aux activités traditionnelles de la presse écrite se développent : de l'événementiel, de la formation et de nouvelles sources de revenus (le membership : contribution volontaire à un média affinitaire, le crowdfunding) sont recherchées.

La diminution des dépenses

Développement de la mutualisation et de la concentration

Une tendance à la concentration ces dernières années qui pourraient se conforter à l'avenir ; une concentration qui permet de réaliser des économies d'échelle en mutualisant certaines fonctions.

Ce phénomène s'observe dans la mutualisation des imprimeries dans un contexte de réduction de la distribution papier, de nombreuses imprimeries se retrouvent en sous-activité cette mutualisation serait également l'occasion de renouveler et de moderniser le parc machine.

Il se traduit également par la mutualisation de la distribution.

Focus sur la fragilisation des réseaux de distribution : un facteur accélérant l'évolution.

Une diminution des points de vente et des réseaux de distribution.

Le nombre de points de vente diminue :

- les réseaux traditionnels de presse ont été fortement impactés par la diminution de la distribution papier. Le nombre de points de vente actifs a ainsi baissé de 6,2 % entre 2016 et 2017 ;
- la diminution également des commerces de proximité qui distribuent la presse, en particulier dans les espaces ruraux.

Les modalités de diffusion de la presse écrite sont éclatées avec la démultiplication des supports (kiosques numériques, plateformes digitales, opérateurs télécoms fragilisant aussi les réseaux de distribution traditionnels).

Une fragilisation qui aurait un impact très fort sur la diffusion et donc sur les métiers de la distribution.

Des métiers dont les activités et les compétences évoluent et vont fortement évoluer dans les années à venir. Il existe un risque d'obsolescence des compétences pour les salariés du portage

de presse. Il est important d'identifier ces métiers et les nouvelles compétences attendues pour accompagner au mieux les salariés.

L'impact de ces évolutions sur les métiers

La cartographie des métiers de la presse (<https://cartographie.metiers-presse.org/>) réalisée à la demande de la CPNEF de la presse et des agences de presse et l'Afdas distingue 3 métiers :

Accompagner les mutations des métiers

Le porteur de presse

Il a à sa disposition de plus en plus souvent des outils numériques qui lui permettent d'optimiser ses tournées et qui peuvent également permettre la gestion de la base de données des clients et des prospects en alimentant celle-ci avec les informations en provenance du terrain. Une évolution des compétences est nécessaire notamment pour mieux appréhender l'utilisation des outils numériques. Un CleA numérique permettrait au porteur de presse, (le profil est assez âgé) de pouvoir pallier l'obsolescence de leurs compétences.

Le responsable expédition routage et portage

Le responsable expédition et le technicien d'exploitation ont été regroupés sous le vocable de responsable expédition routage et portage : en charge de l'organisation et de l'animation des réseaux de distribution par voie de routage et de portage. Son travail est particulièrement impacté par la concentration des circuits de distribution, qu'il doit optimiser, dans un contexte de réduction des coûts. L'exploitation d'outils de gestion performants, le suivi en temps réel des volumes et la traçabilité des produits, font partie des activités qui vont se renforcer et qu'il aura à charge d'améliorer en permanence. Dans ce contexte, la gestion et le management des équipes relèvent d'une exigence forte pour ce profil type.

Le logisticien

La concentration des réseaux de distribution conduit à repenser complètement l'organisation logistique nécessitant de faire évoluer les outils de pilotage, de coordination et de gestion de l'activité, et ce dans un souci de rationalisation des coûts. La gestion de la base de données des clients et des prospects sera centrale pour les équipes logistiques, qui devront être en mesure d'alimenter celles-ci avec les informations en provenance du terrain. D'autres outils seront également développés, liés directement à l'organisation de l'activité de distribution et son optimisation. Il s'agit en particulier des outils d'optimisation dynamique et de géolocalisation, en temps réel, des volumes.

Une montée en compétence sur le métier de logisticien et ses nouveaux process et outils s'avère nécessaire.

Développer des passerelles vers d'autres métiers en interne

Le diagnostic action de la presse et des agences de presse montre que certains métiers sont en déclin.

Ces métiers en recul sont particulièrement présents au sein des familles de métiers liées à la presse papier, dont les métiers du cœur de l'activité du portage de presse.

Pour ces métiers affectés par des baisses d'effectifs, il convient d'identifier des passerelles intersectorielles pour proposer aux salariés des perspectives d'évolution. Des passerelles pourraient ainsi exister en interne du porteur de presse vers la logistique, les transports, la vente, ou de l'ensemble des métiers du portage vers les fonctions supports de l'entreprise : ressources humaines, gestion, comptabilité, informatique et en particulier la maintenance informatique.

2. Liste des certifications éligibles à la promotion par l'alternance

Des certifications pour accompagner la montée en compétences par une actualisation des compétences liées aux métiers de la logistique (et notamment la digitalisation du process) et des certifications pour accompagner les évolutions possibles vers d'autres métiers internes à l'entreprise.

Thématiques métiers			
Titres RNCP (Répertoire national de la certification professionnelle) classés par thématiques de formation. Ne sont donc pas pris en compte les répertoires spécifiques.			
Transport (1/1)			
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien France compétences
BEP Logistique et transport	Ministère de l'Éducation nationale	3	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/7387/
DUT Gestion logistique et transport	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/2462/
Responsable en logistique	AFTRAL	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34198/
TP Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger	Ministère du travail	3	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34150/
CAP Conducteur livreur de marchandises	Ministère de l'éducation nationale	3	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/17131/

Logistique (1/1)			
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien France Compétences
TP Préparateur de commandes en entrepôt	Ministère du travail	3	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34860/
CAP Opérateur/trice logistique	Ministère de l'Éducation nationale	3	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/22689/
CQP– Agent logistique (CQPI)	Multiples	3	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34989/
Technicien en logistique	CCI Lyon Métropole-Saint Etienne Roanne	4	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34908/
Opérateur logistique polyvalent	LOGINOV Formation	4	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35144/

Logistique (1/1)			
Bac Pro Logistique	Ministère de l'Éducation nationale	4	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/1120/
TP Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	Multiples	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/1901/
TP Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	Multiples	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/17989/
Responsable Logistique	CCI France	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/23939/
Licence professionnelle – Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	Multiples	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29989/
Bachelor Universitaire Technologique (BUT) Qualité, logistique industrielle et organisation : accompagnement à la transformation numérique	Multiples	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35353/
CAP Opérateur/trice de service – relation client et livraison	Ministère de l'Éducation nationale	3	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29262/

Thématiques transversales			
Titres RNCP (Répertoire national de la certification professionnelle) classés par thématiques de formation. Ne sont donc pas pris en compte les répertoires spécifiques.			
Commerce – vente			
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien France compétences
TP Assistant commercial	Ministère du travail	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35031/
BTS Technico-commercial	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/4617

Thématiques transversales			
Titres RNCP (Répertoire national de la certification professionnelle) classés par thématiques de formation.			
Ne sont donc pas pris en compte les répertoires spécifiques.			
Commerce – vente			
Attaché commercial	Institut de formation commerciale permanente	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34559
Assistant(e) commercial(e)	IFOCOP	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/6568
Attaché(e) commercial(e)	CCI France	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/27413
BTS Management commercial opérationnel	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34031
Animateur(trice) d'équipe en vente directe	Fédération de la vente directe (FVD)	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/32172/
Chargé de clientèle	Groupe IGS-CIE-FA et Institut internat commerce et distribution	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34809

Fonctions support			
Titres RNCP (Répertoire national de la certification professionnelle) classés par thématiques de formation.			
Ne sont donc pas pris en compte les répertoires spécifiques.			
Finances – comptabilité			
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien France Compétences
Comptable d'entreprise	La compagnie de formation	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34457/
Comptable	Multiples	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35056 https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34191
DUT Gestion des entreprises et des administrations option gestion comptable et financière	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/20702
Assistant de gestion	CNAM	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/32018
Assistant de gestion	Institut de formation commerciale permanente	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34193

Fonctions support
Titres RNCP (Répertoire national de la certification professionnelle) classés par thématiques de formation.
Ne sont donc pas pris en compte les répertoires spécifiques.

Finances – comptabilité

Assistant de gestion des petites entreprises	Association du centre de promotion sociale	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34021
Licence professionnelle Métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paie (fiche nationale)	Multiples	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/30106/
Licence professionnelle Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière (fiche nationale)	Multiples	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29776
Licence professionnelle Métiers de la gestion et de la comptabilité : contrôle de gestion (fiche nationale)	Multiples	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29764
Contrôleur de gestion	CCI Paris IDF	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34310
Contrôleur de gestion	IFOCOP	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/27368

Ressources humaines et paie

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien France Compétences
Assistant ressources humaines	CESI	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35103/
Assistant ressources humaines	Institut de formation commerciale permanente	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35165/
Assistant ressources humaines	CCI France	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/27095/

Ressources humaines et paie			
Assistant ressources humaines	Ministère du travail	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35030/
DUT-GEA, option RH	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/20652/
Chargé(e) de l'administration et de la gestion des ressources humaines	OMNIS	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/28108/
Gestionnaire de paie	STUDI	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35061/
Gestionnaire de paie	IFOCOP	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/6561/
Gestionnaire de paie	Ministère chargé de l'emploi	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/4113/
Gestionnaire de paie	MP FORMATION	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35003/
Gestionnaire paie et administration sociale	Sciences U-Lyon	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/28751/
Gestionnaire de paie	Groupe IGS-CIEFA	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/32206/
Collaborateur paie	SA SOFTEC AVENIR FORMATION	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34601/
Chargé des ressources humaines	Institut supérieur d'informatique et de management de l'information	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34798/
Chargé de gestion des ressources humaines	Sciences U-Lyon	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/21956/
Chargé des ressources humaines	Sup des RH	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/2326/
Chargé de développement des ressources humaines	Institut supérieur commerce gestion	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34729/
Chargé de développement des ressources humaines	SA SOFTEC AVENIR FORMATION	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34560/

Ressources humaines et paie			
Chargé de gestion des ressources humaines	IPL (ISEFAC Paris Lille)	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/30377/
Chargé(e) d'administration des ressources humaines	Groupe IGS-CIEFA	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/23000/

Informatique			
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien France Compétences
TP Technicien d'assistance en informatique	Ministère du travail – DGEFP	4	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/225/
DUT Informatique	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/20654/
Socle de connaissances et de compétences professionnelles numériques (CléA Numérique)	Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle		RS3936 https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/3936/

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

IDCC : 1557 | **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

Accord du 6 mai 2021
relatif à la classification professionnelle générale

NOR : ASET2150859M

IDCC : 1557

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

DICA ;

Union sport & cycle,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Aux termes du présent accord, les parties signataires entendent remplacer les classifications de la convention collective de la branche des entreprises de la filière sports-loisirs, définies par les accords des 21 et 22 mars 2003, et celles de la branche des industries du camping, définies par les annexes classifications.

La modification de la classification vise principalement à :

- actualiser les intitulés et descriptifs des qualifications existantes ;
- intégrer les qualifications non répertoriées et intéressant les entreprises de conception et/ou de fabrication d'articles de sport ;
- réorganiser la classification entre différentes filières de métiers ;
- et compléter les filières existantes par de nouvelles qualifications.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini :

- à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs du 26 juin 1989 (IDCC 1557)
- et par l'accord du 23 janvier 2018 étendu par arrêté du 15 février 2019 portant fusion avec la convention collective nationale des industries du camping du 13 janvier 1970 étendue.

Article 2 | Nouvelle classification générale

Production – Industrialisation – R&D			
Qualité			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Technicien(ne) qualité*	Assiste l'encadrement d'atelier dans le traitement des problèmes qualité, réalise des contrôles dans le cadre de la mise en œuvre du système qualité et garantit la conformité des produits fabriqués.	T	220
Animateur(rice) qualité*	Assure la centralisation de tous les problèmes liés à la non-qualité des usines et des sous-traitants pour l'ensemble des produits ; le cas échéant, suit et analyse les retours d'audits dans le cadre de la démarche RSE.	AM	240
Ingénieur(e) qualité*	Est le garant de la qualité produit et du respect process dans les développements de composants des lignes de produits confiés.	C	320
Responsable qualité*	Assure la gestion du système qualité.	C	320
Directeur(trice) qualité*	Définit la politique qualité des produits du groupe et du système de qualité en place dans les usines.	C	450
Maintenance			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Technicien(ne) maintenance*	Déploie le plan de maintenance, et réalise des travaux, des interventions et des dépannages. Soutient le cas échéant les opérateurs et agents de maintenance.	T	220
Responsable maintenance*	Gère la maintenance, l'amélioration de l'équipement de production et son adaptation aux évolutions d'organisation ou de technologies. Est responsable d'un budget pour garantir l'unité de production, et plus généralement de l'entreprise, le bon fonctionnement de ses équipements, l'entretien de ses bâtiments, sa sécurité et l'amélioration de ses performances. Peut être amené(e) à encadrer une équipe.	C	320
Production [pour les ouvriers et ouvrières, se référer à la classification « ouvriers/ères »]			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Technicien(ne) d'atelier production*	Assure un appui technique à la production et une interface avec les services connexes, sans intervenir directement dans les opérations de production.	T	220

Production – Industrialisation – R&D			
Chef(fe) d'équipe*	Manage une équipe de production au sein d'un atelier, organise et gère le travail des équipes (présence, placement, ...), le suivi du planning. S'assure de la conformité de la production et du respect des règles.	AM	240
Chef(fe) d'atelier*	Manage un ou plusieurs ateliers, est garant de la productivité en veillant à la qualité, à la sécurité, aux coûts et au respect des délais.	AM	280
Responsable production*	Applique la politique industrielle définie par la direction dans le cadre d'une production internalisée : organise, planifie et suit la production pour atteindre les objectifs définis. Contribue à l'amélioration des process de production afin d'améliorer la productivité et garantir la mise en conformité. Peut être amené(e) à encadrer une équipe.	C	350
Industrialisation			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Agent technique/ agent méthode*	Assure la préparation ou la réalisation des prototypes, leur éventuelle adaptation, ainsi que des essais de matériaux et de structures, assiste le technicien méthode dans la réalisation de sa mission.	E	160
Technicien(ne) méthode*	Étudie, conçoit et optimise les modes opératoires de production/fabrication à partir de cahiers des charges techniques et fonctionnels. Formalise les différents documents techniques supports à la production dans le respect des normes réglementaires et des impératifs techniques et économiques de production (qualité, productivité, délais). Est appelé à participer au fonctionnement projets dans le cadre de l'industrialisation des nouveaux produits.	T	220
Ingénieur(e)*	Définit les moyens et process industriels pour assurer la production. Réduire les coûts, garantir la qualité et la sécurité.	C	320
Responsable* méthode/ industrialisation	Dans le cadre d'une production internalisée, gère la phase de fabrication en optimisant les moyens et procédés de production.	C	350
Directeur(trice) industrialisation*	Dans le cadre d'une production internalisée, gère la phase d'industrialisation du produit, est le/la garant(e) du lancement de la fabrication du produit en définissant et en optimisant les moyens et procédés de fabrication à utiliser. Peut être amené(e) à encadrer une équipe.	C	450
R&D			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Agent technique*	Assure les mesures et contrôles pour l'homologation des produits (préséries, prototypes etc.) ainsi que des essais de matériaux et de structure	E	160

Production – Industrialisation – R&D			
Technicien(ne)*	Assure la conception et le développement des produits simples ou complexes dans le respect des procédures de développement et des contraintes du projet.	T	220
Ingénieur(e)/chef(fe) de projet*	Assure le développement des nouvelles structures/nouveaux produits et de composants, pilote des projets ou a un rôle d'expert.	C	320
Responsable développement*	Organise la mise en œuvre du développement des produits.	C	350
Directeur(trice) R&D*	Définit en central l'ensemble des programmes de recherche et développement pour l'entreprise ou le groupe.	C	450

Offre, achat			
Conception			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Prototypiste/prototypeur(euse) *	Réalise les prototypes des produits selon les plans ou dessins fournis.	E	140
Développeur(se)*	À partir du cahier des charges du chef de produits, coordonne la mise au point des produits en lien direct avec les fournisseurs.	AM	220
Designer/styliste*	Conçoit ou améliore l'esthétique et la fonctionnalité de produits ou crée et conçoit les modèles de produits selon l'image de l'entreprise et les impératifs techniques et économiques de production.	AM	220
Responsable style/design*	Traduit l'évolution des tendances de mode, analyse la concurrence sur les nouvelles tendances à privilégier, est responsable du design d'une ligne de produits dans le respect des contraintes de coûts, d'esthétique et d'innovation.	C	320
Service achat			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Acheteur(euse) :	Organise les achats, les négocie au meilleur coût, afin de respecter les prévisions de ventes, les niveaux de marge et de stock.	AM	280
– acheteur(euse) junior-responsable de marché/produit :	– organise les achats pour un marché, les négocie au meilleur coût, afin de respecter les prévisions de ventes, les niveaux de marge et de stock, a moins de 18 mois d'expérience ;		
– acheteur(euse) responsable de marché/produit :	– organise les achats pour un marché, les négocie au meilleur coût, afin de respecter les prévisions de ventes, les niveaux de marge et de stock ;	C	320
– acheteur(euse) confirmé(e)-responsable de marché/produit :	– acheteur-responsable de marché/produit, organise les achats, les négocie au meilleur coût, afin de respecter les prévisions de ventes, les niveaux de marge et de stock, et participe à la politique d'achat de l'entreprise.	C	350

Offre, achat			
Chef(fe) de groupe/ Responsable des achats	Contrôle et analyse l'activité achat de plusieurs acheteurs, propose et met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise, met en place des plans d'action pour atteindre les objectifs fixés.	C	380
Directeur(trice) des achats	Centralise la politique de l'ensemble des achats de l'entreprise ou du groupe.	C	420

Logistique, supply chain			
Entrepôt-logistique			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Aide magasinier(ière)	Exécute des travaux de manutention, de déchargement, de rangement, suivant les directives reçues.	E	130
Magasinier(ière) d'entrepôt logistique	Réceptionne les produits finis, les range, prépare des commandes, emballe et expédie la marchandise ; connaît et met les stocks à jour.	E	150
Chef(fe) magasinier(ière)/ chef(fe) d'équipe	Organise et contrôle le travail des magasiniers placés sous ses ordres.	AM	220
Responsable/ directeur(rice) d'entrepôt	Met en œuvre les moyens techniques et humains sur son site pour garantir l'approvisionnement des magasins. Organise sur son site l'ensemble des missions de l'entrepôt, de la réception à l'expédition des marchandises. Anime hiérarchiquement l'ensemble du personnel de l'entrepôt.		
	– établissement jusqu'à 10 salariés ;	AM	220
	– établissement de plus de 10 salarié ;	AM	250
	– établissement de plus de 20 salariés (possède une délégation de pouvoirs).	C	320
Approvisionnement magasins			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Approvisionneur(se) magasin :	Gère les approvisionnements, les flux et les stocks et suit les fournisseurs et sous-traitants pour le bon approvisionnement du réseau de magasins.		
– approvisionneur(se) / gestionnaire de flux :	– assure la disponibilité des produits pour les magasins et l'optimisation des volumes de stock.	AM	220
– approvisionneur(se) chef d'équipe :	– assure le bon fonctionnement, la coordination de l'approvisionnement, la gestion des stocks. Encadre l'équipe, contrôle les objectifs de l'approvisionnement, supervise le réapprovisionnement.	C	320

Vente, commerce			
Vente			
La mission essentielle du vendeur repose sur l'accueil et la relation avec le client. Mais il peut être amené à effectuer ponctuellement d'autres missions telles que celles prévues en annexe 3.			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Vendeur(se)/ vendeur(se)-hôte(sse) :	Assure l'accueil et la relation avec le client ; est amené(e) à effectuer ponctuellement d'autres missions telles que celles prévues en annexe 3.		
– vendeur(se) débutant(e)		E	130
– vendeur(se) :	– possède plus d'un an de pratique professionnelle ;	E	140
– vendeur(se) confirmée :	– vendeur(se) ayant au moins quatre ans de pratique professionnelle et maîtrisant avec aisance les composants essentiels de son métier ou vendeur(se) titulaire du CQP Technicien(ne)-vendeur(se) en produits sport, option running/course à pied et travaillant dans un rayon dédié ou magasin spécialisé running, ou du CQP armes et munitions e rayon ou magasin dédié ;	E	160
– vendeur(se) expert(e) :	– vendeur(se) confirmé(e) possédant une maîtrise technique reconnue sur l'ensemble des composants de son métier ; fait référence sur ce métier dans l'entreprise.	E	180
Animateur(trice) de produit/ merchandiseur	Spécialement chargé(e) de la mise en valeur des produits dans le magasin.	E	170
Animateur(trice) des ventes	vendeur(se) confirmé(e) ayant la connaissance particulièrement approfondie du ou des secteur(s) dont il/elle a la charge (produit, stock, technique de vente, service...). Peut être associé(e) aux achats et former les vendeurs. Dans le cadre des délégations confiées, assure une animation fonctionnelle.	E	190
Responsable/ animateur(trice) de rayon(s)	dynamise les ventes, applique et fait appliquer les consignes et décisions de sa direction, peut animer hiérarchiquement une équipe de vendeurs rattachés à un rayon ou un groupe de rayons.	AM	220
Responsable de département	dans les établissements de plus de 10 salariés, anime plusieurs rayons et pilote une équipe de vendeurs et d'animateurs de rayons. Optimise avec autonomie la gestion commerciale et l'offre marchande. Anime le personnel et peut gérer les paies de son département [cf. annexe 4].	C	320

Vente, commerce			
Caisse et accueil			
La mission principale repose sur l'accueil des clients et l'encaissement, mais l'hôte(esse) de caisse et d'accueil peut effectuer occasionnellement des missions de ventes telles que précisées dans la rubrique «vente» et en annexe 3.			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Hôte(sse) de caisse et d'accueil :	Assure les opérations d'encaissement et contribue à la réalisation de ventes selon l'organisation de l'entreprise.		
– hôte(sse) de caisse et d'accueil débutant(e)		E	130
– hôte(sse) de caisse et d'accueil :	– possède au moins trois mois de pratique professionnelle ;	E	140
– hôte(sse) de caisse et d'accueil confirmé(e) :	– maîtrise avec aisance les composants essentiels de son métier.	E	160
Responsable de caisse	Dans les établissements disposant d'une équipe d'hôtesse de caisse, anime cette équipe et contribue à leur formation et à leur suivi. Organise le passage en caisse des clients en veillant à la qualité de l'accueil et du service client. Contrôle les opérations d'arrêt et de lecture de caisses et règle tous les litiges avec les clients. Dépend du directeur de magasin.	AM	220
Technique produits			
La dominante de ce métier est la compétence technique et le travail en atelier (réglage, préparation, réparation). Mais le technicien peut être amené occasionnellement à réaliser des missions telles que celles précisées au poste « vente » et en annexe 3.			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Technicien(ne)-vendeur(se)/technicien(ne) d'atelier :	Prépare, règle et répare le matériel de sport, conseille le client et vend les articles et services complémentaires jusqu'à l'encaissement conformément à l'annexe 3.		
– technicien(ne) d'atelier débutant		E	130
– technicien(ne) d'atelier	– possède plus d'un an de pratique professionnelle ;	E	140
– technicien(ne) d'atelier confirmé(e) :	– technicien(ne) d'atelier maîtrisant avec aisance les composants essentiels de son métier.	E	160
– Technicien(ne) d'atelier titulaire du CQP :	– technicien(ne)-vendeur(se) titulaire du CQP ou du titre à finalité professionnelle Technicien(ne)-vendeur(se) en produits sport (maîtrise professionnelle) option maintenance cycle, option produits de glisse ;	E	170
– Technicien(ne) d'atelier expert(e) :	– technicien(ne) d'atelier confirmé(e) possédant une maîtrise technique reconnue sur l'ensemble des composants de son métier ; fait référence sur ce métier dans l'entreprise.	E	180
Chef(fe) d'équipe atelier	Anime et gère une ou plusieurs équipes afin d'assurer le travail de l'atelier dans les conditions de qualité, coûts, sécurité et délais requis.	AM	220

Vente, commerce			
Responsable de maintenance	Dans un établissement ayant une activité principale de gestion d'un parc de location de matériel de glisse (ex : stations de montagne), assure la maintenance de l'ensemble des équipements du personnel saisonnier (machine, matériel, parc locatif).	AM	220
Animation et gestion de magasins			
Métier	Description	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Responsable de magasin	Manage une équipe de vendeurs et éventuellement d'animateurs de rayon pour les magasins les plus importants en termes d'effectifs, dynamise les ventes, applique et fait appliquer les consignes et décisions de la direction. Met en œuvre la politique de l'entreprise au niveau de l'organisation, de la gestion commerciale, des ressources humaines et des tâches administratives.		
	– magasin jusqu'à 10 salariés (cf. annexe 4) ;	AM	220
	– magasin de plus de 10 salariés (cf. annexe 4) ;	AM	250
	– magasin de plus de 20 salariés (cf. annexe 4).	C	320
Directeur(rice) de magasin	À la différence du responsable de magasin, le directeur de magasin met en œuvre la politique de l'entreprise au niveau de l'organisation, de la gestion commerciale, des ressources humaines et des tâches administratives. En ce sens, dispose d'une large délégation de pouvoir.		
	– magasin jusqu'à 10 salariés (cf. annexe 4) ;	C	320
	– magasin de plus de 10 salariés (cf. annexe 4) ;	C	350
	– magasin de plus de 20 salariés (cf. annexe 4).	C	380
Animateur(rice) réseau*	Au sein d'un réseau de magasins pouvant être franchisés ou indépendants, fait appliquer la politique de l'entreprise au niveau du réseau (commercial, RH...), partage les bonnes pratiques de l'enseigne.	C	350
Directeur(rice) régional(e)	Au sein de sa zone territoriale, est garant de la bonne application des politiques et des bonnes pratiques de l'entreprise, manage ses équipes.		
	– magasin jusqu'à 10 salariés animé par un(e) responsable de magasin (cf. annexe 4)	C	320
	– magasin de moins de 10 salariés animé par un(e) directeur de magasin (cf. annexe 4)	C	350
	– magasin de plus de 10 salariés animé par un(e) responsable de magasin (cf. annexe 4)	C	350
	– magasin de plus de 10 salariés animé par un(e) directeur de magasin (cf. annexe 4).	C	420

Vente, commerce			
Commerce exclusivement b to b			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Assistant(e) commercial(e)*	Assure le suivi des clients et de leur dossier en relais des commerciaux.	E	150
Promoteur(rice)*	Promeut les marques, les produits au travers de différentes actions terrain.	AM	220
Commercial(e)* / attaché(e) commercial(e)/ responsable commercial(e)	Cadre chargé(e) de la commercialisation des produits de l'entreprise. Assure le développement et la gestion du portefeuille des clients sur le secteur géographique confié, est responsable de l'atteinte des objectifs dans le respect des conditions commerciales.	C	320
Chef(fe) des ventes*	Fédère, anime, supervise et pilote l'équipe commerciale autour d'objectifs, participe à la définition de la politique de vente, coordonne sa mise en œuvre.	C	350
Directeur(trice) commercial(e)	Définit la politique commerciale sur un territoire national ou international.	C	390

Fonctions support			
dans les entreprises qui relevaient de la convention collective des industries du camping ou de la convention collective du travail mécanique du bois, certaines qualifications relèvent du statut technicien au lieu du statut d'agent de maîtrise ; ces qualifications sont indiquées ci-après			
Services généraux			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Personnel des services généraux*	Assure différentes tâches au sein des services généraux (gardiennage, restauration...)	E	140
Secrétariat, assistance aux différentes fonctions de l'entreprise Tous ces postes nécessitent la maîtrise de l'outil informatique.			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Employé(e) administratif(ve) débutant(e)	Moins d'un an de pratique professionnelle.	E	130
Secrétaire-hôte(sse)			
– secrétaire-hôte(sse) débutant(e) :	– accueil téléphonique et du public, divers travaux administratifs et de secrétariat ;	E	140
– secrétaire-hôte(sse) :	– accueil téléphonique et du public, divers travaux administratifs et de secrétariat, a plus d'un an de pratique professionnelle ;	E	150
– secrétaire-hôte(sse) confirmé(e) :	– secrétaire-hôtesse maîtrisant pleinement les composants essentiels de son métier.	E	160

Fonctions support
dans les entreprises qui relevaient de la convention collective des industries du camping ou de la convention collective du travail mécanique du bois, certaines qualifications relèvent du statut technicien au lieu du statut d'agent de maîtrise ; ces qualifications sont indiquées ci-après

Assistant(e) :			
– assistant(e) :	– assistance aux différentes fonctions de l'entreprise (logistique, achat, ressources humaines, services généraux) ;	E	150
– assistant(e) confirmé(e) :	– assistance aux différentes fonctions de l'entreprise (logistique, achat, ressources humaines), compétence au niveau du budget...	E	180
– assistant(e) expert(e) :	– assistance aux différentes fonctions de support de l'entreprise telles que logistique, achat, ressources humaines... Possède une expertise des différents logiciels, autonome dans son travail et fait preuve d'initiative ;	E	200
– assistant(e) de direction :	– attaché(e) à un cadre de direction, l'assistant(e) de direction gère la confidentialité et fait preuve d'une grande autonomie.	AM ou T	250
Informatique			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Technicien(ne) informatique			
– technicien(ne) :	– effectue l'installation de produits bureautiques/informatiques, informe les utilisateurs sur l'utilisation de ces produits et leur assure une assistance technique. Intervient sur le matériel informatique, les postes de travail pour assurer leur bon fonctionnement ;	E	180
– technicien(ne) confirmé(e) :	– maîtrisant avec aisance les composants essentiels de son métier.	AM ou T	220
Analyste programmeur(euse)	Assure la confection et la programmation d'un ou des dossiers techniques. Participe à la maintenance, au développement des applications auxquelles il/elle est associé(e), et à l'analyse fonctionnelle et organique des projets.	AM ou T	240
Administrateur(trice) de réseaux informatiques	Dans les petites et moyennes entreprises, assure l'administration, la gestion et l'assistance des systèmes et matériels des réseaux informatiques, des serveurs et applications, incluant le contrôle du trafic, l'installation et la configuration des logiciels.	AM	240
Ingénieur(e) SI	Diplômé d'une école d'ingénieurs. Chargé(e) de coordonner l'ensemble des systèmes/réseaux informatiques d'une entreprise. Crée, met en application, adapte les différents systèmes informatiques aux besoins de l'entreprise.	C	320
Chef(fe) de projet SI*/ responsable de projet SI*	Coordonne la réalisation et la mise en œuvre d'une application informatique. Analyse les besoins des utilisateurs, étudie la faisabilité des projets, participe à l'élaboration du cahier des charges et contrôle l'avancement des projets, peut être amené à gérer un budget. Anime une équipe projet	C	320

Fonctions support
dans les entreprises qui relevaient de la convention collective des industries du camping ou de la convention collective du travail mécanique du bois, certaines qualifications relèvent du statut technicien au lieu du statut d'agent de maîtrise ; ces qualifications sont indiquées ci-après

Chef(fe) de projet-concepteur/ responsable du SI	Coordonne la conception, la réalisation et la mise en œuvre d'une application informatique. Analyse les besoins des utilisateurs, étudie la faisabilité des projets, participe à l'élaboration du cahier des charges et contrôle l'avancement des projets, peut être amené à gérer un budget. Anime et encadre une équipe	C	450
Directeur informatique	Cf direction centrale		
Comptabilité			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Comptable :	Possède les connaissances nécessaires pour tenir et contrôler les livres légaux et journaux auxiliaires de la comptabilité générale, traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les ventile pour en déduire le prix de revient, justifie le solde de ces comptes.		
– aide comptable :	– suivant les directives du comptable, tient et vérifie les livres, journaux auxiliaires et comptes dont il a la charge ;	E	160
– comptable :	– possède les connaissances nécessaires pour tenir et contrôler les livres légaux et journaux auxiliaires de la comptabilité générale, traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les ventile pour en réduire le prix de revient, justifie le solde de ces comptes ;	E	190
– comptable confirmé(e) :	– maîtrisant avec aisance les composants essentiels de son métier ;	AM ou T	220
– chef(fe) comptable :	– responsable de l'ensemble de la comptabilité générale jusqu'au bilan.	C	320
Contrôleur(se) de gestion*	élabore la prévision budgétaire, assure le suivi et met en place des procédures d'utilisation optimale des ressources, préconise des mesures correctives.	C	320
Responsable administratif et financier*	Est responsable de la supervision des services administratifs de l'entreprise dans divers domaines et veille notamment à la bonne tenue des comptes ainsi qu'à la gestion administrative et financière de l'ensemble de la structure. Peut animer une équipe	C	350
Directeur(trice) financier*	Cf. direction centrale		
Juridique & RH			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Assistant(e) de paie et administratif du personnel*	Effectue le suivi administratif de la gestion du personnel.	E	150

Fonctions support dans les entreprises qui relevaient de la convention collective des industries du camping ou de la convention collective du travail mécanique du bois, certaines qualifications relèvent du statut technicien au lieu du statut d'agent de maîtrise ; ces qualifications sont indiquées ci-après			
Gestionnaire de paie et administratif du personnel*	Réalise la gestion administrative du personnel et la paie, est garant(e) de l'application des réglementations légales, conventionnelles et internes, est l'interlocuteur(trice) des salariés sur les questions relatives à son domaine de compétence.	AM ou T	220
Juriste*	Participe à la préparation et au suivi des dossiers juridiques de sa spécialité (propriété intellectuelle, droit commercial, social, ...) en collaboration avec des cabinets juridiques le cas échéant, assure la veille juridique et fiscale.	C	320
Responsable paie et administration du personnel*	Prend en charge la bonne réalisation de la gestion administrative et de la paie en lien avec des interlocuteurs externes et internes, assure le conseil RH et le reporting.	C	320
Responsable ressources humaines*	Garantit la mise en œuvre de la politique RH dans le périmètre qui lui est attribué.	C	350
Directeur(trice) des ressources humaines*	Cf. direction centrale.		
Direction centrale			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Directeur(trice) d'une ou plusieurs des grandes fonctions de l'entreprise	En lien avec le/la directeur(trice) général(e), dirige le ou les grands services suivants de l'entreprise au niveau central et national : directeur(trice) ressources humaines ; – directeur(trice) financier(ière) ; – directeur(trice) informatique ; – directeur(trice) marketing ; – directeur(trice) communication.	C	500
Adjoint(e) ou directeur(trice) général(e)		C	550
Directeur(trice) général(e)		C	600

Marketing-communication-digital			
Marketing			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Assistant(e)* marketing	Assiste les équipes du service marketing dans le traitement des tâches administratives et commerciales.	E	150
Chef(fe) de produit	Dans son périmètre, gère une ou plusieurs catégories de produits, de l'analyse des besoins à la mise en place d'une offre produits.	C	320

Marketing-communication-digital			
Responsable marketing*	Est garant(e) de la promotion d'un produit ou d'un service, de la conception de la stratégie à sa mise en place.	C	320
Directeur(trice) marketing*	Cf. direction centrale.		
Communication			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Assistant(e)*	Assiste les équipes dans la mise en œuvre opérationnelle des programmes de communication et de relations publiques.	E	150
Graphiste *	Conçoit et crée des supports de communication.	AM ou T	220
Responsable de communication*	Propose et déploie un plan de communication opérationnel sur son périmètre, met en œuvre et suit les différentes actions, peut gérer le cas échéant les relations presse de son périmètre, organise ou participe à l'organisation des événements, salons, meetings.	C	320
Directeur communication*	Cf. direction centrale.		
Digital e-commerce			
Métier	Descriptif	Statut ^[2]	Coefficient ^[1]
Assistant(e) CRM*	Assiste les équipes dans la mise en œuvre des outils et stratégies CRM, entretient, met à jour et développe de la data client, assure le reporting et l'analyse de la data collectée.	E	150
Chargé(e) CRM*	Met en œuvre la gestion CRM, dont la gestion des campagnes.	AM ou T	220
Responsable CRM*	Met en place des outils et des stratégies destinés à améliorer les produits et services afin de créer, maintenir et améliorer des relations profitables et durables avec les clients.	C	320
Webdesigner*	Réalise l'ensemble des éléments graphiques liés au web et de leur intégration.	AM ou T	220
Community manager*	Au siège de l'entreprise, crée, anime et fédère les échanges d'internautes autour de l'entreprise, d'une marque, d'un produit, assure la création et la mise en place de contenus ainsi que l'animation des communautés (réseaux sociaux).	AM ou T	240
Responsable e-commerce*	Responsable du développement commercial de la plateforme de vente en ligne.	C	320

[1] Légende : E = employé ; AM = agent de maîtrise, T = technicien (uniquement pour les entreprises relevant auparavant de la convention collective du travail mécanique du bois ou de celle des industries du camping) ; C = cadre.

[2] Dans chaque métier, le passage à un coefficient supérieur se fera selon un ensemble de critères : l'ancienneté, les compétences comportementales (disponibilité – esprit d'équipe – sens de l'accueil et du service-client...), les compétences techniques attachées au métier concerné, les qualifications et diplômes acquis.

[3] Au niveau du vendeur : il doit vérifier la marchandise reçue, la mettre en rayon ou en place, contribuer à sa mise en valeur, assurer les rangements et inventaires, l'étiquetage, la bonne tenue du ou des rayons dont il a la charge, ou du terrain. Il peut également assurer les encaissements, quelques travaux administratifs, d'atelier, de préparation et les mises à disposition.

[4] Dans les classifications « cadre » et « agent de maîtrise », lorsque la détermination du coefficient est en fonction de l'effectif, sera pris en référence l'effectif moyen annuel de l'entreprise ou de l'établissement en équivalent temps plein.

3.1. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée ; il annule et remplace les accords des 21 et 22 mars 2003 conclus dans la branche des entreprises de la filière sports-loisirs (IDCC 1557) et l'annexe classifications professionnelles de la convention collective des Industries du camping (IDCC 1618), ainsi que toutes les dispositions relatives aux classifications et antérieures à la signature du présent accord.

Afin de permettre aux entreprises des différents secteurs de s'approprier les nouveautés et modifications de la classification professionnelle et d'adapter leurs pratiques, le présent accord entrera en vigueur :

- le lendemain de son dépôt pour la prise en comptes des CQP mentionnés aux qualifications de vendeur(se)/vendeur(se)-hôte(sse) et de technicien(ne)-vendeur(se)/technicien(ne) d'atelier ;
- au plus tard le 1^{er} octobre 2021 pour les entreprises dont l'activité principale est le commerce ou la location d'articles de sport et de loisirs et qui appliquaient donc la classification issue de l'accord du 21 mars 2003 dans la branche des entreprises de la filière sports-loisirs (IDCC 1557) ;
- et au plus tard le 1^{er} janvier 2022 pour les autres entreprises.

3.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La classification professionnelle est applicable par toute entreprise quelle que soit sa taille ; aucune disposition spécifique n'est donc prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

3.3. Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié aux organisations représentatives et déposé par l'Union sport & cycle conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

3.4. Révision

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 6 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

IDCC : 1557 | **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

Accord du 6 mai 2021

relatif à l'annexe « VDL » (véhicules de loisirs)
de la classification professionnelle

NOR : ASET2150861M

IDCC : 1557

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

DICA ;

Union sport & cycle,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Aux termes du présent accord, les parties signataires entendent remplacer les classifications de la convention collective de la branche des entreprises de la filière sports-loisirs, définies par les accords des 21 et 22 mars 2003, et notamment l'annexe « VDL ».

L'annexe spécifique au secteur de la distribution de véhicules de loisirs (VDL) correspond à un complément à la classification générale des métiers des entreprises de la filière sports loisirs. Ainsi les entreprises du secteur de la distribution de véhicules de loisirs utiliseront la classification générale chaque fois que cela sera possible et l'annexe spécifique pour les métiers propres à leur secteur.

La modification de cette annexe vise à actualiser les intitulés et descriptifs des qualifications existantes et à intégrer les nouveaux métiers de ce secteur ou certains métiers qui n'y avaient pas été répertoriés précédemment. Elle vise également à supprimer de cette annexe les métiers de ce secteur qui peuvent être rattachés à la classification générale.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini :

- à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs du 26 juin 1989 (IDCC 1557) ;
- et par l'accord du 23 janvier 2018 étendu par arrêté du 15 février 2019 portant fusion avec la convention collective nationale des industries du camping du 13 janvier 1970 étendue.

L'accord s'applique spécifiquement aux entreprises du secteur de la distribution de véhicules de loisirs.

Article 2 | Nouvelle annexe VDL

Annexe VDL spécifique au secteur de la distribution de véhicules de loisirs (VDL)			
Logistique			
Métier	Descriptif	Coefficient	Statut ^[1]
Chauffeur(se)-livreur(se) des autres produits liés au commerce des Mobil-homes	Transporte les autres produits liés au commerce des mobil-homes : terrasses, abris de jardin, soubassements... Et les livre aux clients au point de livraison convenu. Titulaire des permis nécessaires au transport de ces produits	160	E
Chauffeur(se)-livreur(se) de Mobil-homes	Transporte les mobil-homes et les livre aux clients au point de livraison convenu. Titulaire des permis nécessaires au transport des mobil-homes (notamment poids lourds et super lourds).	170	E
Vente			
Métier	Descriptif	Coefficient	Statut
Vendeur(se) VDL débutant(e)	Négocie une vente jusqu'à la signature du bon de commande sous le contrôle de son supérieur hiérarchique. N'a pas d'autonomie pour la fixation du prix et du montant de la reprise d'un VDL.	160	E
Vendeur(se) VDL confirmé(e)	Négocie une vente jusqu'à la signature du bon de commande et fixe un prix et un montant de reprise d'un VDL sous le contrôle de son supérieur hiérarchique.	180	E
Vendeur(se) VDL expert(e)	Négocie une vente jusqu'à la signature du bon de commande et fixe un prix et un montant de reprise d'un VDL en toute autonomie.	190	E
Conseiller(ère) finance- ment	Conseille les clients pour l'optimisation du financement des VDL, assure la constitution et la gestion des dossiers auprès des différents organismes financiers et veille à leur aboutissement.	170	E
Technique produits – Atelier			
Métier	Descriptif	Coefficient	Statut
Préparateur(trice)*	Prépare les VDL et les entretient (uniquement leur partie habitable pour les véhicules à moteur) sous le contrôle de son supérieur hiérarchique.	140	E

Annexe VDL spécifique au secteur de la distribution de véhicules de loisirs (VDL)			
Installateur de Mobil'homes *	Déplace-les mobil-homes à l'aide d'un véhicule adapté, les met en place et assure le calage et le raccordement de ceux – ci (eau électricité évacuation des eaux usées).	150	E
Préparateur(trice)-installateur(trice) débutant *	Prépare les VDL et les entretient (uniquement leur partie habitable pour les véhicules à moteur) et installe des accessoires et options sous le contrôle de son supérieur hiérarchique.	150	E
Préparateur(trice)-installateur(trice) ayant au moins 2 années de pratique professionnelle *	Prépare les VDL et les entretient (uniquement leur partie habitable pour les véhicules à moteur) et installe des accessoires et options sous le contrôle de son supérieur hiérarchique. À acquis deux années de pratique professionnelle dans l'entreprise ou dans une autre entreprise du secteur.	170	E
Préparateur(trice)-installateur confirmé(e) *	Prépare les VDL, et les entretient (uniquement leur partie habitable pour les véhicules à moteur) et installe des accessoires et options de façon autonome.	190	E
Préparateur(trice)-réparateur(trice) débutant(e)	Prépare les VDL, les entretient et les répare (uniquement leur partie habitable pour les véhicules à moteur) et installe des accessoires et options sous le contrôle de son supérieur hiérarchique.	170	E
Préparateur(trice)-réparateur(trice) ayant au moins 2 années de pratique professionnelle	Prépare les VDL, les entretient et les répare (uniquement leur partie habitable pour les véhicules à moteur) et installe des accessoires et options sous le contrôle de son supérieur hiérarchique. À acquis deux années de pratique professionnelle dans l'entreprise ou dans une autre entreprise du secteur.	190	E
Préparateur(trice)-réparateur(trice) confirmé(e)	Prépare les VDL, les entretient et les répare (uniquement leur partie habitable pour les véhicules à moteur) et installe des accessoires et options de façon autonome. Capable d'une grande polyvalence dans ses interventions ou est expert dans un domaine particulier.	200	E
Technicien SAV Mobil'homes *	Effectue toutes réparations sur les mobil-homes et autres produits liés au commerce de mobil-homes sur site de façon autonome. Capable d'une grande polyvalence dans ses interventions. Titulaire du permis B.	200	E
Responsable d'atelier	Dirige un atelier avec un effectif compris entre 1 et 8 employés, organise le travail, prend les rendez-vous avec la clientèle, traite avec les experts, a une connaissance parfaite des produits et est à même de traiter les litiges, effectue lui-même certains travaux.	240	AM
Chef(fe) d'atelier	Dirige un atelier avec un effectif de plus de 8 employés, organise le travail, prend les rendez-vous avec la clientèle, traite avec les experts, a une connaissance parfaite des produits et est à même de traiter un litige.	280	AM

Annexe VDL
spécifique au secteur de la distribution
de véhicules de loisirs (VDL)

Carrossier(ère) peintre débutant(e) *	Effectue l'ensemble des interventions de carrosserie (réparation ou remplacement) et de peinture (préparation et application) sur les VDL et pose et dépose tout type d'éléments sous le contrôle de son supérieur hiérarchique.	170	E
Carrossier(ère) peintre ayant au moins 2 années de pratique professionnelle *	Effectue l'ensemble des interventions de carrosserie (réparation ou remplacement) et de peinture (préparation et application) sur les VDL et pose et dépose tout type d'éléments sous le contrôle de son supérieur hiérarchique. À acquis deux années de pratique professionnelle dans l'entreprise ou dans une autre entreprise du secteur ou d'un autre secteur.	190	E
Carrossier (ère) peintre confirmé(e) *	Effectue l'ensemble des interventions de carrosserie (réparation ou remplacement) et de peinture (préparation et application) sur les VDL et pose et dépose tout type d'éléments de façon autonome. Répond aux exigences de l'article 1 ^{er} du décret n° 98-246 du 2 avril 1998 relatif à la qualification professionnelle exigée pour l'exercice de certaines activités.	200	E
Mécanicien(ne) débutant(e) *	Effectue les réparations, entretiens, révisions, contrôles périodiques des VDL à moteur selon les règles de sécurité sous le contrôle de son supérieur hiérarchique.	170	E
Mécanicien(ne) ayant au moins 2 années de pratique professionnelle *	Effectue les réparations, entretiens, révisions, contrôles périodiques des VDL à moteur selon les règles de sécurité sous le contrôle de son supérieur hiérarchique. À acquis deux années de pratique professionnelle dans l'entreprise ou dans une autre entreprise du secteur ou d'un autre secteur.	190	E
Mécanicien(ne) confirmé(e) *	Effectue les réparations, entretiens, révisions, contrôles périodiques des VDL à moteur selon les règles de sécurité de façon autonome. Répond aux exigences de l'article 1 ^{er} du décret n° 98-246 du 2 avril 1998 relatif à la qualification professionnelle exigée pour l'exercice de certaines activités.	200	E
Réceptionnaire	Reçoit la clientèle, établit les plannings, les fiches de travail et les devis et suit les demandes et recours en garantie.	200	E

Annexe VDL spécifique au secteur de la distribution de véhicules de loisirs (VDL)			
Direction			
Métier	Descriptif	Coefficient	Statut
Directeur(trice) de site VDL *	Met en œuvre la politique de l'entreprise au niveau de l'organisation, de la gestion commerciale, des ressources humaines et des tâches administratives. Dispose en ce sens, d'une large délégation de pouvoirs :		
	– monosite :		
	– jusqu'à 10 salariés ;	350	C
	– plus de 10 salariés ;	390	C
	– multisites.	420	C
Services généraux			
	Descriptif	Coefficient	Statut
Personnel d'entretien *	Assure le nettoyage et la propreté du matériel exposé, des terrains d'expositions, du stock et le cas échéant des locaux de l'entreprise.	140	E

[1] E = employé – AM = agent de maîtrise – C = cadre.

Article 3 | Dispositions finales

3.1. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} octobre 2021. Il annule et remplace les accords des 21 et 22 mars 2003 relatifs à la classification et toutes dispositions relatives aux classifications et antérieures à la signature du présent accord.

3.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La classification professionnelle est applicable par toute entreprise quelle que soit sa taille ; aucune disposition spécifique n'est donc prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

3.3. Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié aux organisations représentatives et déposé par l'Union sport & cycle conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

3.4. Révision

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 6 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

IDCC : 1557 | **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

Accord du 6 mai 2021

relatif à l'annexe ouvriers/ouvrières de la classification professionnelle

NOR : ASET2150860M

IDCC : 1557

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

DICA ;

Union sport & cycle,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Aux termes du présent accord, les parties signataires entendent remplacer la partie « ouvriers » de l'annexe classifications de la convention collective des industries du camping et compléter la classification de la convention collective de la branche des entreprises de la filière sports-loisirs par une annexe consacrée aux salariés ayant le statut d'ouvrier(ère) dans les entreprises ayant une activité de production.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini :

- à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs du 26 juin 1989 (IDCC 1557) ;
- et par l'accord du 23 janvier 2018 étendu par arrêté du 15 février 2019 portant fusion avec la convention collective nationale des industries du camping du 13 janvier 1970 étendue.

Annexe Ouvrier(ères) Dans les entreprises ayant une activité de production						
Compétences et tâches	Autonomie et Communication	Dénomination	Niv.	Emplois repères	Statut	Coef
Le poste nécessite des connaissances de base, et consiste à la réalisation de tâches simples et répétitives immédiatement reproductible après une simple formation	Le poste requiert l'exécution des opérations prédéfinies avec contrôle simple. Les tâches sont définies et limitées, sans prise de décision. Le poste nécessite une coopération et intégration dans l'équipe	Ouvrier(ère) non spécialisé(e)	Niv. 1	Accrocheur(euse)/ décrocheur(euse), manœuvre, emballeur(euse)	O	O1
Le poste nécessite des connaissances professionnelles pratiques et consiste à la réalisation de tâches simples et diversifiées.	Le poste requiert l'exécution des opérations simples et diversifiées avec un auto-contrôle. Les tâches sont définies et limitées, sans prise de décision. Le poste nécessite une coopération et intégration dans l'équipe. Il reçoit et transmet les informations.	Ouvrier(ère) spécialisé(e)	Niv. 2	Opérateur(trice) sur ligne, opérateur(trice) sur machine, opérateur(trice) de cintrage, mécanicien(ne) en confection, assembleur(euse), conditionneur(euse) caoutchouc, cariste	O	O2
Le poste nécessite un socle de base de connaissances (calcul et lecture) et professionnelles pratiques et consiste à la réalisation de tâches combinées et diversifiées.	Le poste requiert l'exécution d'opérations combinées et diversifiées selon un mode opératoire détaillé avec un contrôle fréquent. Il nécessite une autonomie. Il reçoit et transmet l'information d'un ou plusieurs interlocuteurs de l'environnement immédiat. Il partage son expérience et ses connaissances.	Ouvrier(ère) qualifié(e)	Niv. 3	Soudeur(euse), mouleur(euse), encolleur(euse), tireur(euse) fibre, sérigraphieur(euse), coupeur(euse), plieur(euse) en tôlerie, pilote d'installation, électricien(ne) en production, opérateur(trice) de maintenance, magasinier(ère) en production	O	O3

Annexe Ouvrier(ères) Dans les entreprises ayant une activité de production						
Compétences et tâches	Autonomie et Communication	Dénomination	Niv.	Emplois repères	Statut	Coef
Le poste nécessite des connaissances, des méthodes et des techniques spécifiques et consiste à la réalisation de tâches complexes. Il maîtrise son domaine professionnel.	Le poste requiert d'adapter des solutions et implique des actions/décisions. Il nécessite une autonomie dans la réalisation des tâches. Il apporte un appui technique et/ou organisationnel individuel ou collectif. Il a un rôle de transmission des savoirs et de pratiques dans un domaine.	Ouvrier(ère) professionnel (le)	Niv. 4	Régleur(euse), conducteur(trice) de ligne, caleur(euse)	O	O4

Article 3 | dispositions finales

3.1. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il annule et remplace l'annexe classifications professionnelles de la convention collective des industries du camping (IDCC 1618) et toutes les dispositions relatives aux classifications et antérieures à la signature du présent accord.

Afin de permettre aux entreprises des différents secteurs de s'approprier cette nouvelle annexe de la classification professionnelle et d'adapter leurs pratiques, le présent accord entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2022.

3.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La classification professionnelle est applicable par toute entreprise quelle que soit sa taille ; aucune disposition spécifique n'est donc prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

3.3. Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié aux organisations représentatives et déposé par l'Union sport & cycle conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

3.4. Révision

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 6 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : 275 | **TRANSPORT AÉRIEN**
(Personnel au sol)

Accord du 23 juin 2021

relatif aux moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche

NOR : ASET2150853M

IDCC : 275

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La situation de crise depuis mars 2020 dans laquelle se trouve le transport aérien avec la pandémie de « Covid-19 » confirme les enjeux du dialogue social tant au niveau de la branche que des entreprises.

Les parties signataires considèrent le rôle des partenaires sociaux et la priorité donnée au dialogue social comme déterminant pour maintenir l'emploi dans la situation actuelle et être, lorsque la reprise d'activité du secteur sera là, en situation de pouvoir répondre aux besoins en emploi et participer ainsi au maintien d'activité des entreprises voire à leur développement économique.

Les partenaires sociaux, convaincus de la valeur ajoutée d'un dialogue social de qualité, rappellent la nécessité qu'il se déroule dans un climat serein, apaisé et constructif.

Forts de l'expérience des négociations passées et dans la continuité des accords du 8 octobre 2012, du 24 novembre 2014 et du 14 décembre 2017, les parties signataires réaffirment leur volonté de poursuivre le développement d'un dialogue social de qualité au bénéfice des entreprises du transport aérien et de leurs salariés.

Les partenaires sociaux rappellent qu'une « branche » professionnelle constitue :

- un lieu privilégié du dialogue social en vue de la création de règles conventionnelles applicables aux relations de travail entre les salariés et les employeurs compris dans le champ de la branche ;
- un lieu de veille sociale, économique et de prospective en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Ils rappellent leur attachement à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (CCNTA-PS) dont le champ a été défini par arrêté du 23 janvier 2019 dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles.

Ainsi, les parties signataires rappellent que les instances paritaires de la branche doivent, chacune dans leur domaine de compétences, avoir les moyens de remplir pleinement leur mission à savoir :

- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour la négociation de branche et pouvant s'appuyer si nécessaire sur des groupes de travail paritaires (GTP) ;
- la commission paritaire nationale pour l'emploi et formation professionnelle (CPNEFP) pour la définition de la politique emploi-formation ;
- le comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO) de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications de l'aérien comme instance d'analyse, de réflexion et de proposition à destination de la CPPNI et de la CPNEFP ;
- la section paritaire professionnelle (SPP) comme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle ainsi que les instances de gouvernance d'AKTO, opérateur de compétences de la branche.

Les parties signataires réaffirment que la convention collective de branche et les instances paritaires créées au niveau de la branche constituent un cadre social structurant sur lequel ils doivent s'appuyer pour développer un dialogue social constructif dans l'intérêt réciproque des entreprises et des salariés.

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt des parties prenantes de la branche d'être représentées par des acteurs en capacité de les défendre, de faire valoir leurs points de vue et de négocier en leur nom des accords collectifs porteurs de progrès, tout en tenant compte d'une part de l'intérêt des salariés, et d'autre part de l'intérêt des entreprises dont la pérennité et le développement des emplois dépendent de la croissance de celles-ci.

Au-delà de la faculté conférée aux organisations syndicales représentatives dans la branche de bénéficier de salariés mis à leur disposition conformément aux dispositions légales, les parties signataires conviennent de mettre en œuvre le dispositif de moyens complémentaires faisant l'objet du présent accord.

Article 1^{er} | Volume et répartition des moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche

Compte tenu des évolutions du cadre législatif et des nombreux travaux qui sont à mener par les acteurs sociaux du secteur, des moyens complémentaires sont mis en place avec pour objectifs un niveau de dialogue social renforcé et une meilleure représentation des grands secteurs d'activité de la branche ainsi que des différentes tailles des entreprises, en privilégiant la participation de représentants des TPE/PME.

Les parties signataires rappellent, qu'en complément des dispositions ci-dessus énoncées concernant la représentation des TPE/PME au sein de la branche, ces dernières sont invitées de la même manière à ouvrir des négociations sur le dialogue social.

Les moyens complémentaires sont attribués à chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche sous la forme d'un nombre de jours pouvant aller jusqu'à 130 jours de délégation complémentaire au titre d'une année civile complète. Les réunions des instances paritaires (CPPNI, CPNEFP, CPPO, SPP, les instances de gouvernance d'AKTO) se font sur convocation et les temps qui y sont consacrés ne sont pas décomptés sur les moyens complémentaires faisant l'objet du présent accord.

Dans ce cadre, les moyens complémentaires sont attribués à des salariés mandatés d'entreprises couvertes par la CCN TA-PS.

Les parties signataires du présent accord conviennent que ces jours seront utilisés par des salariés mandatés venant de chacune des grandes activités de la branche telles que définies ci-dessous et notamment des TPE/PME.

De plus, afin de prendre en compte les travaux à mener dans le cadre de la fusion administrée de la CCR MNA RP et de la CCN TA PS, les moyens octroyés sur l'activité « entreprises d'assurances en escales » seront de 40 jours majorés de 10 jours pour la durée du présent accord.

Ainsi les parties signataires conviennent que les 130 jours de délégation complémentaire seront répartis de la façon suivante :

- 40 jours dédiés à l'activité « compagnies aériennes » ;
- 40 jours, majorés de 10 jours, dédiés à l'activité « entreprises d'assurances en escales » ;
- 40 jours dédiés à l'activité « aéroports » et aux activités du secteur aérien non comprises dans les deux ci-dessus.

Article 2 | Modalités d'utilisation et suivi des moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche

Les moyens complémentaires sont attribués pour une année civile. En cas d'année incomplète, ils sont proratisés sur la base d'un douzième des moyens complémentaires annuels par mois.

Lorsque les jours octroyés au titre des moyens voudront être utilisés en totalité ou partiellement, l'organisation syndicale représentative en fera la demande auprès de l'employeur du salarié mandaté qui les utilisera et en informera la FNAM.

Dans la mesure du possible, les organisations syndicales représentatives de la branche devront, dans la mise en œuvre des moyens complémentaires ainsi alloués, respecter le principe de parité femme- homme.

Un suivi de l'utilisation des moyens complémentaires sera réalisé par la FNAM qui sera chargée de faire un bilan à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une fois par an.

Un retour d'expérience de l'utilisation de ces moyens complémentaires sera fait à l'échéance du présent accord.

Article 3 | Prise en charge financière des moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche

Les salariés mandatés par une organisation syndicale lorsqu'ils utilisent les moyens complémentaires définis à l'article 1^{er} du présent accord sont rémunérés normalement par leur employeur. Ils perçoivent le salaire qu'ils auraient dû percevoir s'ils avaient travaillé dans leur entreprise.

Des dispositions plus favorables peuvent être établies au sein de chaque entreprise.

Article 4 | Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

En raison de la nature de ses dispositions, le présent accord ne comporte aucune stipulation spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, cet accord a pour objet d'encadrer de futures négociations collectives de branche et ne crée pas de droits au profit des salarié(e)s.

Article 5 | Champ, durée et modalités d'application

Le champ d'application du présent accord est constitué par les entreprises du transport aérien, du travail aérien, par les entreprises et établissements des services aéroportuaires et d'assistance en escale, des entreprises de drones civils qui relèvent de l'application de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol IDCC 275 ainsi que par les entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport et ne relèvent pas de l'article L. 251-2 du code de l'aviation civile.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans dont l'échéance est fixée au 30 juin 2024.

Article 6 | Dépôt et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt en application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 23 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : 275 | **TRANSPORT AÉRIEN**
(Personnel au sol)

Avenant du 23 juin 2021

relatif à la modification de l'article 4 « exercice de l'action syndicale
et dialogue social au niveau de la branche »

NOR : ASET2150854M

IDCC : 275

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Dans le cadre de la mise en œuvre du dialogue social de la branche, la CPPNI a été créée par accord à durée déterminée le 14 décembre 2017. Les partenaires sociaux souhaitent par le présent avenant porter modification de l'article 4 de la CCN TA PS afin d'intégrer dans cet article, au-delà de l'exercice de l'action syndicale, un second thème touchant au dialogue social au niveau de la branche et plus spécifiquement à la CPPNI.

Ainsi après les négociations qui ont eu lieu depuis le mois de janvier 2021, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 4 relatif à « l'exercice de l'action syndicale » de la CCN TA PS

Les parties signataires du présent avenant ont décidé de modifier l'article 4 de la CCN TA PS ainsi :

« Article 4 | *Exercice de l'action syndicale et dialogue social au niveau de la branche*

Article 4.1 | *Exercice de l'action syndicale*

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix, sans que cela ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement.

Article 4.1.1 | Locaux mis à disposition des organisations syndicales

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 200 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 1 000 salariés, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement (art. L. 2142-8 du code du travail).

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur (art. L. 2142-9 du code du travail).

Article 4.1.2 | Affichage des communications

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des membres du CSE. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage (art. L. 2142-3 du code du travail).

Conformément aux dispositions légales, les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur (art. L. 2142-3 du code du travail).

Article 4.1.3 | Diffusion de publication et tract

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail (art. L. 2142-4 du code du travail).

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse (art. L. 2142-5 du code du travail).

Contrairement aux communications destinées à l'affichage dans l'entreprise, les publications et les tracts destinés à être diffusés ou distribués aux salariés de l'entreprise n'ont pas l'obligation d'être transmis à l'employeur.

Article 4.1.4 | Heures de délégation

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à :

- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 150 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 4.1.5 | *Congrès ou assemblées statutaires*

Pour assister aux congrès ou assemblées statutaires de leur organisation syndicale, sur demande écrite de celle-ci présentée au moins une semaine à l'avance et sous réserve que cela n'apporte pas de gêne importante à la marche de l'entreprise, les syndiqués mandatés à cet effet par une organisation syndicale représentative peuvent obtenir de leur employeur :

- des autorisations d'absences rémunérées non imputables sur les congés payés à raison de :
 - 1 jour par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement de 11 à 100 salariés ou disposant d'un délégué du personnel élu dans les conditions prévues à l'article 7 ;
 - 2 jours par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement de 101 à 250 salariés ;
 - 3 jours par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement plus de 250 salariés.

Ces jours peuvent être reportés sur les 2 années suivantes ;

- des autorisations d'absences non rémunérées et non imputables sur les congés payés.

Article 4.2 | *Dialogue social au niveau de la branche*

Article 4.2.1 | *Ambitions et orientations du dialogue social de branche*

Les parties signataires fixent, par le présent article, l'ambition partagée :

- de faire vivre les relations sociales de niveau branche ;
- d'assurer un corpus de règles sociales applicables à toutes les entreprises, comme maintien de l'unité et de l'identité de la branche ;
- de maintenir la pertinence de ce corpus social en adaptant, lorsque cela s'avère nécessaire, les dispositions de branche au contexte actuel ;
- d'avoir un dialogue social constructif.

Pour traduire ces ambitions dans la réalité du dialogue social, il est nécessaire de retenir des orientations auxquelles se référer pour appréhender les négociations sociales de branche.

Ces orientations sont les suivantes :

Rechercher, par la négociation, des équilibres pour faire évoluer les textes de branche lorsque ceux-ci sont devenus inadaptés afin de prévenir le risque d'affaiblissement de la norme de branche.

Retenir, en fonction du sujet, le type d'accord le plus approprié entre un accord s'appliquant de façon uniforme à l'ensemble des entreprises et un accord fixant des principes communs applicables à toutes les entreprises et laissant des marges de manœuvre pour les modalités de mise en œuvre.

Favoriser la signature d'accords collectifs de branche, tout en prenant en considération, dans le contenu de ces accords, la diversité des entreprises.

Sur le plan de la méthode, les partenaires sociaux rappellent l'importance des échanges en amont de la négociation, qui doivent favoriser la conduite et la réussite de celle-ci.

En effet, les réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la CCN TA PS et celles des groupes de travail paritaires doivent être l'occasion de s'approprier les sujets, de partager les états des lieux et de comprendre les enjeux des parties.

Enfin, ils s'accordent sur l'organisation de journées de réflexion paritaires sur des thèmes choisis, qui pourront être introduites dans l'agenda social, en amont ou indépendamment des négociations programmées.

Article 4.2.2 | *La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)*

Article 4.2.2.1 | *Composition*

La CPPNI est présidée par la DGAC.

La CPPNI est constituée :

- d'une part, des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ;
- et, d'autre part, des représentants des entreprises de la branche.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche compose librement sa délégation.

Pour tenir compte de la diversité des salariés et des entreprises, de la multiplicité et de la complexité des sujets, les partenaires sociaux décident de passer de trois à quatre le nombre de membres de chaque délégation syndicale, afin de permettre une représentation équilibrée de chaque secteur d'activité, à savoir :

- les compagnies aériennes ;
- les entreprises d'assistance en escales ;
- les aéroports ainsi que toutes les activités du secteur aérien non comprises dans les deux ci-dessus.

De plus, tenant compte du retour d'expérience à l'échéance de l'accord sur le dialogue social de branche conclu le 14 décembre 2017, qui a permis de démontrer l'intérêt d'avoir autour de la table des négociations, des représentants patronaux des différents secteurs d'activité, les signataires du présent accord conviennent d'élargir la participation de la délégation patronale. Ainsi, elle pourra être composée, au maximum, d'un nombre de représentants des organisations patronales représentatives égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

Dans la mesure du possible, les délégations devront respecter la parité femme-homme.

Article 4.2.2.2 | *Rôle et attributions*

La CPPNI est l'instance de négociation des accords de branche. La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- négocier l'actualisation et la révision de la CCN TA-PS et de ses annexes ;
- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également être saisie par les partenaires sociaux lorsque des différends collectifs nés à l'occasion de l'interprétation ou de l'application des dispositions de la CCN TA-PS n'ont pas pu être résolus dans le cadre de l'entreprise.

La CPPNI reçoit les accords collectifs sur les thèmes pour lesquels l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche en vue d'établir un rapport annuel d'activité, à verser dans la base de données nationale et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La CPPNI est également informée, en tant que commission paritaire de branche, des accords conclus par des représentants du personnel non mandatés par des organisations syndicales.

La CPPNI, faisant office d'observatoire paritaire de la négociation collective, reçoit tous les accords d'entreprise et d'établissement conclus par les entreprises et établissements de la branche.

Dans ces trois situations, les accords collectifs d'entreprises et d'établissements devront être envoyés à l'adresse suivante :

Direction générale de l'aviation civile (DGAC)

Mission du droit du travail et des affaires sociales

Commission paritaire de branche CCNTA-PS

50, rue Henry-Farman, 75015 Paris

Adresse mail : dta-missiondroitdutravail-bf@aviation-civile.gouv.fr

Enfin, la CPPNI, en tant que commission paritaire prévoyance, a pour mission :

- d'examiner le rapport annuel sur les comptes établis par l'organisme assureur ;
- d'étudier les modifications des prestations et des cotisations ;
- de gérer le fonds d'action sociale.

Article 4.2.2.3 | *Fonctionnement de la négociation de branche*

Les parties rappellent l'importance d'une participation effective et active à la CPPNI.

Elles précisent que les réunions de l'instance se déroulent en présentiel. Cependant, afin de faciliter la participation des membres de la CPPNI, un dispositif de participation à distance est aussi proposé.

A. Réunions ordinaires

Par principe, la CPPNI se réunira chaque mois (à l'exception des mois de juillet et d'août), en vue des négociations de branche.

La réunion débute à 10 heures et fera l'objet d'une convocation écrite pour la journée.

B. Réunions supplémentaires

Les délégations des organisations patronales et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, de réunions supplémentaires. Celles-ci suivent le même régime que les réunions ordinaires.

C. Réunions des groupes de travail paritaires (GTP)

Les organisations patronales et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, d'organiser des groupes de travail paritaires pour étudier un sujet particulier avant de le présenter en CPPNI.

Cette décision sera formalisée par écrit dans un compte rendu de réunion de la CPPNI. La composition des délégations sera précisée. Elle pourra en fonction des sujets aller jusqu'à 3 participants.

Les réunions de ces groupes de travail paritaires sont d'une demi-journée chacune. Ces réunions feront l'objet d'une convocation écrite.

Chaque délégation syndicale est composée conformément à la décision prise en CPPNI, la délégation patronale devant être au plus égale à la délégation salariale.

D. Calendrier des réunions

Afin d'organiser le travail de la commission et de permettre aux salariés et à leurs employeurs d'intégrer les dates des réunions dans leur planning, les réunions men-

suelles de la CPPNI sont fixées, de manière prévisionnelle en octobre pour l'année suivante. Si nécessaire un ajustement du calendrier sera proposé en mai.

De plus, un calendrier prévisionnel des réunions devant se tenir avec les autres instances de la branche (CPNEFP, CPPO, SPP, instances de gouvernance d'AKTO – opérateur de compétences de la branche) pourra être proposé aux mêmes échéances.

Il appartient à chaque membre de la délégation syndicale de communiquer à son employeur le calendrier des réunions, ainsi que toute modification de celui-ci (ajout, suppression ou modification) dans les 15 jours à compter de la fixation ou de la modification.

Article 4.3 | Formation des partenaires sociaux

Article 4.3.1 | Formation des membres des délégations syndicales

A. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Tout membre de la délégation syndicale qui souhaite suivre une formation économique, sociale et syndicale, a le droit, sur sa demande, de bénéficier d'un congé pour y participer, en application des dispositions prévues par le code du travail.

Afin de permettre à un salarié nouvellement nommé à la CPPNI d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de ce mandat, il bénéficiera d'un congé de formation dans la limite de 5 jours.

B. Formation complémentaire

Les parties signataires conviennent que les représentants du personnel éloignés de leur emploi d'origine depuis plusieurs années et qui reprennent une activité professionnelle pourront bénéficier de formations complémentaires au soutien de leur projet de réorientation professionnelle.

Les représentants du personnel, qui souhaitent voir pris en compte et validés les blocs de compétences transférables acquis au cours de leur mandat, pourront, quant à eux, entamer une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) individuelle en vue d'obtenir, en totalité ou en partie, une certification figurant au répertoire national des certifications professionnelles (diplôme, titre professionnel).

Article 4.3.2 | Formations communes

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'organisation de journées de formation/information communes, appelées "les rendez-vous paritaires", dispensées par des centres, instituts ou organismes de formation, dans le but de partager un socle commun de connaissances et de les mettre au même niveau d'information.

Les parties signataires conviennent, qu'en fonction des sujets, ces formations peuvent être une première étape dans le lancement de négociations.

Article 4.3.3 | Entretiens de début et de fin de mandat et déroulement de carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales

En complément des dispositions prévues à l'article 4.3.1 du présent accord, les parties signataires rappellent l'importance de la tenue des entretiens individuels de début et de fin de mandat pour les salariés élus disposant d'heures de délégation conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires rappellent en outre leur volonté que soit portée une attention particulière sur le déroulement de carrière des représentants du personnel.

Article 4.4 | *Prise en charge financière de la représentation syndicale de branche*

Le présent article définit le maintien de rémunération et la prise en charge des déplacements et des frais annexes des réunions de la CPPNI. Ce dispositif s'applique de manière identique pour les réunions paritaires de la branche suivantes : SPP, CPNEFP, CPPO et instances de gouvernance d'AKTO. Elles feront l'objet d'une convocation écrite pour la journée.

Article 4.4.1 | *Maintien de la rémunération*

Le temps passé en réunions paritaires de branche est considéré comme du temps de travail et rémunéré en tant que tel.

Les membres des délégations syndicales présents en réunion et signataires de la feuille d'émargement, lorsqu'ils ne sont pas mis à disposition auprès de l'une des organisations syndicales représentatives dans la branche qui les a mandatés sont rémunérés normalement par leur employeur. Ils perçoivent le salaire qu'ils auraient dû percevoir s'ils avaient travaillé dans leur entreprise pendant les réunions de la CPPNI.

Dans le cas où la CPPNI se réunit un jour où le salarié est de repos ou en congé, celui-ci est reporté à une date déterminée en fonction de l'organisation du travail de l'entreprise.

La participation d'un salarié aux réunions de la CPPNI, ne doit pas, en principe, générer d'heures supplémentaires.

Il est demandé à l'employeur d'un membre d'une délégation syndicale travaillant en horaires décalés, de tenir compte du calendrier des réunions des CPPNI pour établir le planning de travail afin de permettre au salarié de concilier son activité professionnelle et son activité syndicale.

Des dispositions plus favorables peuvent être établies au sein de chaque entreprise.

Article 4.4.2 | *Déplacements et frais annexes*

Lorsque le membre de la délégation syndicale avance les frais de transport pour se rendre à la CPPNI, ceux-ci lui sont remboursés par l'employeur, sur la base du transport le plus pertinent et le plus économique, et au plus tard à la fin du mois qui suit la remise des justificatifs.

À l'occasion de la participation à la CPPNI, le membre de la délégation syndicale perçoit au plus tard à la fin du mois qui suit la réunion, la prime-panier par l'accord salarial de branche en vigueur.

Lorsque le membre de la délégation syndicale travaille habituellement hors de la région parisienne, il perçoit également une indemnité équivalente au montant de la prime-panier précitée, pour tenir compte des autres frais inhérents au déplacement.

Le temps de déplacement pour se rendre à Paris sera comptabilisé sur la base de 2 heures aller-retour par déplacement si le salarié arrive le matin et repart le soir même de la réunion.

Le membre de la délégation aura la possibilité d'arriver la veille de la réunion. Dans ce cas, les frais d'hôtel et de repas seront pris en charge sur la base de 90 € la chambre et de 15 euros le repas.

Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec celles ayant le même objet prévu par les accords ou les usages existant dans les entreprises ni les remettre en cause lorsqu'elles sont plus favorables. »

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

En raison de la nature de ses dispositions, le présent avenant ne comporte aucune stipulation spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC 275).

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Dépôt, extension et publicité

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

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Les dispositions du présent avenant seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective nationale TA PS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension du *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 23 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : 275 | **TRANSPORT AÉRIEN**
(Personnel au sol)

Avenant n° 95 du 23 juin 2021
relatif aux salaires pour l'année 2021

NOR : ASET2150855M

IDCC : 275

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) le 20 avril 2021 et le 18 mai 2021 afin de négocier sur les salaires.

Ces négociations se sont tenues après avoir échangé sur le rapport de branche présentant les données 2018/2019.

La pandémie liée à la « Covid-19 » a engendré une crise économique, sociale et sociétale impactant l'ensemble du secteur du transport aérien. Ainsi, l'ensemble du secteur se trouve dans une situation de très faible activité depuis le mois de mars 2020 et les compagnies aériennes en France évaluent à environ 70 % le recul du trafic à la fin de l'année 2020 par rapport à 2019.

L'IATA, qui regroupe 290 compagnies aériennes, table sur un retour du trafic aérien d'avant crise en 2024.

Cette seconde année de crise liée à la « Covid-19 » impacte toujours très durement le secteur avec de nouvelles restrictions des voyages et une nouvelle chute de l'activité de l'ensemble du secteur. Les mois à venir seront dédiés à la mise en œuvre du plan de relance de l'aérien dans le cadre d'une reprise de l'activité du secteur qui s'annonce peu conséquente dans les mois à venir.

L'enjeu principal du secteur est donc la protection des entreprises et des emplois ainsi que la sécurisation des parcours professionnels afin de préserver les emplois et les compétences qui seront nécessaires dans la phase de reprise de l'activité. Les entreprises du secteur ont mis en œuvre les dispositifs d'activité partielle de droit commun ainsi que, pour certaines d'entre elles des accords de performance collective (APC) et ont aussi sollicité des aides de l'État notamment sous forme de prêts qui devront être remboursés.

En 2020, puis en 2021, le secteur traverse donc la plus forte crise qu'il ait connu depuis des décennies.

Au vu de la conjoncture économique du transport aérien, des paramètres économiques connus à ce jour et des prévisions de reprises d'un niveau d'activité que courant 2023/2024, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels au 1^{er} juin 2021

Tenant compte de la situation économique très préoccupante des entreprises de l'aérien, les salaires minima mensuels bruts, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} juin 2021 :

1 ^{er} juin 2021	
Coefficient	Euros
160	1 555
165	1 558
170	1 560
175	1 563
180	1 579
185	1 595
190	1 611
195	1 631
200	1 647
210	1 671
215	1 688
220	1 709
235	1 836
245	1 888
260	2 001
270	2 077
290	2 226
295	2 263
300	2 373
360	2 749
420	3 197
510	3 870
600	4 553
750	5 666

Article 2 | Agenda social 2022

Les parties signataires conviennent, compte tenu du contexte économique du secteur à la date de signature du présent avenant, d'ouvrir les NAO 2022 dès le mois de janvier 2022 afin de faire le point sur la situation de l'aérien notamment en termes de niveau d'activité et situation économique constatés sur le second semestre de l'année 2021.

De plus, les parties signataires du présent avenant conviennent d'inscrire les thèmes de la prévoyance santé ainsi que les classifications à l'agenda des négociations sociales de 2022.

Article 3 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

À ce titre, elles encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail et aux annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Article 4 | Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol. Le présent avenant est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC 0275).

Sont exclues du champ d'application du présent avenant, les entreprises qui relevaient du champ d'application de la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique du 1^{er} octobre 1985 (CCR MNA RP) antérieurement à son rattachement à la CCN TA PS (Arrêté du 23 janvier 2019) et qui bénéficient à ce titre de l'application de dispositions conventionnelles spécifiques.

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

Article 6 | Clause de non-dérogação

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

Article 7 | Dépôt, extension et publicité

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

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 8 | Modalités d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain du dépôt de l'avenant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les dispositions du présent avenant seront également applicables aux entreprises couvertes par la CCN TA-PS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 23 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210320-000821

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
