



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

# 2021-33

28 août 2021

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-33 du 28 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° 2021-33.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-33 du 28 août 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>Banque populaire</b> : accord du 9 juillet 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	4
<b>Boucherie, boucherie-charcuterie</b> : avenant n° 64 du 22 juin 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021 .....	20
<b>Boucherie, boucherie-charcuterie, poissonnerie</b> : avenant du 16 juin 2021 à l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme .....	24
<b>Boucherie, boucherie-charcuterie, poissonnerie</b> : avenant du 16 juin 2021 à l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement de l'objet social de l'association pour le développement du paritarisme dans le secteur de la poissonnerie (ADPSP).....	27
<b>Cafétérias et assimilés (chaînes)</b> : avenant n° 18 du 9 juillet 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021 .....	32
<b>Déchet (activités)</b> : avenant n° 69 du 8 juillet 2021 relatif à la modernisation du dialogue social et à la création de la CPPNI .....	35
<b>Hospitalisation privée (à but non lucratif)</b> : avenant n° 2021-05 du 15 juillet 2021 relatif à l'attribution d'une prime aux médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes.....	45
<b>Métallurgie (Flandres-Douais)</b> : accord du 13 juillet 2021 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2021 (Flandres-Douais).....	48
<b>Métallurgie (Haut-Rhin)</b> : accord du 30 juin 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021 (Haut-Rhin).....	62
<b>Métiers de la transformation des grains</b> : avenant n° 1 du 2 juillet 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	66
<b>Production cinématographique</b> : avenant du 28 juin 2021 relatif au titre II de la convention collective nationale .....	87
<b>Publicité (entreprises)</b> : accord du 8 juillet 2021 relatif aux harcèlements au travail et les violences sexistes dans la branche de la publicité .....	89

Convention collective

IDCC : **3210** | **BANQUE POPULAIRE**  
**(15 juin 2015)**

**Accord du 9 juillet 2021**

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2150864M

IDCC : 3210

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

**BPCE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**UNSA ;**

**SNB CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires du présent accord, réaffirment leur volonté de travailler, de façon concertée, à la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la branche Banque populaire.

Elles souhaitent confirmer leur engagement en matière d'égalité professionnelle afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

La mobilisation de la branche et la dynamique engagées dans ce cadre permet de conforter des résultats encourageants. Les entreprises de la branche conviennent de la nécessité de poursuivre et d'amplifier les dispositions prises et les résultats déjà obtenus, notamment :

- une augmentation de 2,7 points du pourcentage de femmes cadre en 3 ans pour atteindre 45,3 % à fin 2020 ;
- des taux de promotion qui ont fortement progressé en faveur des femmes ;

- des réalisations pour soutenir un changement durable des mentalités, la lutte contre les stéréotypes de genre et des communications sur le sexisme dit « ordinaire » ;
- un engagement, au soutien des référents, en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Cependant, il convient de rappeler que les dynamiques constatées doivent être soutenues et renforcées notamment concernant :

- l'égalité des chances dans les parcours professionnels, en tenant compte des effets induits par des distributions inégales des femmes et des hommes dans les filières commerciales, informatique... ;
- la création d'un environnement et de conditions de travail favorables à la conciliation des temps de vie, à la prise en compte de la parentalité, à la prévention et à la lutte contre toutes les formes d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel.

Conscientes qu'il subsiste des marges de progrès, les parties signataires souhaitent par cet accord mobiliser toutes les dispositions visant à développer la mixité au sein de la branche.

Ainsi, elles rappellent que la réussite de leur objectif est subordonnée à l'implication et l'engagement de tous les acteurs. Elles reconnaissent que les dispositions du présent accord doivent s'inscrire dans la durée.

Le présent accord de branche pose ainsi un cadre aux actions engagées en ce sens au sein des diverses entreprises qui la composent. Sa réussite est conditionnée, notamment, à l'implication des dirigeants des entreprises dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle, dont les effets seront mesurés au moyen des indicateurs de suivi détaillés à l'article 12 de cet accord.

Enfin, elles considèrent qu'un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne peut se résumer à un ensemble de mesures correctrices à la seule destination des femmes ; il convient d'agir par une prise de conscience et un dépassement des représentations sociétales qui peuvent brider les parcours professionnels des femmes. Il s'agit d'un défi collectif qui implique sur le même niveau les hommes et les femmes.

## **Article 1<sup>er</sup> | Définition de l'égalité professionnelle**

L'égalité professionnelle permet aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal et d'une égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de qualification, de mobilité, de promotion professionnelle, de rémunération et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

## **Article 2 | Objet**

Le présent accord a pour objet de déterminer les domaines d'actions concrètes en matière d'égalité professionnelle, ainsi que pour chaque domaine, des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés de suivi.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu de retenir les domaines suivants :

- le recrutement ;
- la rémunération effective ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion professionnelle ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle (maternité, paternité et parentalité – organisation et aménagement du temps de travail) ;
- les actions de sensibilisation et de communication ;
- la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

### **Article 3 | Champ d'application du présent accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la branche, titulaire d'un contrat de travail, quelles qu'en soient la nature et la durée.

### **Article 4 | Le recrutement**

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire pour la branche. Il contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il concourt, notamment pour les emplois de cadres, au développement de la mixité dans les différents métiers de l'entreprise.

#### **Article 4.1 | Objectifs**

Afin de viser un meilleur équilibre femmes/hommes sur les principaux métiers et niveaux de qualification, l'objectif de la branche est de :

- réduire les écarts et se diriger vers un recrutement paritaire dans les métiers à forte disparité de genre ;
- anticiper les futures évolutions professionnelles et prévenir les pénuries de candidatures féminines, notamment sur les postes de managers commerciaux ou financiers ; ou les pénuries de candidatures masculines sur les postes de conseiller clientèle particulier ou de responsable RH ;
- réduire tout type de stéréotype sur les appétences dites féminines ou masculines de certains métiers ;
- contenir le taux de féminisation des emplois non-cadre ;
- ouvrir tous les postes indifféremment aux femmes ou aux hommes ;
- retenir, pour la phase finale de recrutement aux postes d'encadrement et parmi les candidatures examinées, au minimum une candidature de chaque genre lorsque les candidatures présentées le permettent, notamment au regard de leur quantité et de leur qualité ;
- porter une attention particulière au volume de recrutement des hommes sur les emplois non-cadre (notamment commerciaux).

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises de la branche feront progresser pour tous les postes d'encadrement la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents.

#### **Article 4.2 | Mesures d'accompagnement**

Les entreprises de la branche mettent en œuvre les mesures suivantes :

##### **Processus et critères de recrutement**

Afin de développer la mixité à tous les niveaux hiérarchiques, les entreprises rechercheront l'équilibre de la part respective des femmes et des hommes dans les recrutements afin d'éviter la concentration de l'emploi féminin ou masculin sur certains emplois.

Ainsi, elles retiendront comme critères pour le recrutement, l'évolution professionnelle ou la mobilité professionnelle, les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats, en excluant tous les autres critères.

De plus, dans le cadre de la loi de 2016 baptisée « Égalité et citoyenneté » et pour garantir plus d'égalité entre les citoyens, les entreprises mettent en place une formation/sensibilisation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche pour les professionnels du recrutement. Cette formation sera proposée aux autres acteurs de la fonction ressources humaines.

L'ensemble de ces principes fera l'objet d'une communication auprès des cabinets de recrutement externes habituellement sollicités par l'entreprise.

## **Offres d'emploi**

Les offres d'emploi comme les critères de sélection et de recrutement de l'entreprise sont exemptes de tout caractère sexué et sont fondés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

À ce titre, les entreprises s'engagent, quelle que soit l'offre d'emploi proposée, à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient, la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

## **Rééquilibrage des filières ou métiers en déséquilibre de genre**

Les entreprises mènent une identification des métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée. Afin de favoriser l'émergence de candidatures diversifiées sur les postes à pourvoir en interne, les DRH des entreprises mettent en œuvre une démarche proactive afin de faire connaître aux salariés les métiers dont la représentation féminine ou masculine est la moins dense, les opportunités d'emplois disponibles. De plus, les entreprises pourront missionner des femmes ou des hommes exerçant des métiers à forte dominante respectivement, masculine ou féminine afin qu'ils exercent le rôle d'ambassadeurs de ces métiers dans les écoles, universités, les forums.

## **Postes d'encadrement**

Les entreprises retiennent pour la phase finale de recrutement, parmi les candidatures examinées, au moins une candidature féminine et masculine sur les fonctions d'encadrement, sauf absence de candidature d'un genre ou de l'autre.

## **Article 5 | La rémunération effective**

Les parties signataires du présent accord, réaffirment que l'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et la mise en place de mesures tendant à y remédier.

Il est en outre important de rappeler que la comparaison des écarts de rémunération doit se faire sur des postes équivalents, au sens de l'article L. 3221-4, c'est-à-dire un ensemble comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle ;
- de capacités découlant de l'expérience acquise ;
- de responsabilités.

## **Article 5.1 | Objectifs**

Les entreprises poursuivent, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à



situation comparable et assurent le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

Pour cela, elles poursuivront leurs actions en :

- assurant à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expériences ;
- sensibilisant par tous moyens les managers et gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale ;
- s'assurant que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés en matière d'augmentations salariales ou de déroulement de carrière.

## **Article 5.2 | Mesures d'accompagnement**

Pour assurer la mise en œuvre des principes d'une politique salariale dépourvue de discrimination envers l'un ou l'autre sexe, les entreprises appliqueront pendant la durée du présent accord les dispositions suivantes :

### **Réalisation de l'index égalité professionnelle**

Les entreprises de la branche Banque populaire réalisent le calcul de leur index égalité professionnelle dans le respect des dispositions des articles L. 1142-8 et suivants du code du travail.

Le détail de l'ensemble des indicateurs est publié de manière lisible et accessible sur le site internet de l'entreprise.

### **Rémunération à l'embauche**

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que le niveau de salaire et de classification à l'embauche soient identiques entre les hommes et les femmes sur un même métier repère. Seuls peuvent être pris en compte pour expliquer les écarts, le niveau de formation et d'expérience professionnelle acquise et les responsabilités déjà exercées.

### **Répartition des augmentations individuelles**

À l'occasion des révisions salariales, les entreprises de la branche s'assurent que la répartition des mesures individuelles reflète la proportion entre les hommes et les femmes dans les différents métiers. Il est rappelé que les augmentations individuelles visent à reconnaître et valoriser une progression des prises de responsabilités, l'obtention de compétences autant en matière de savoir-faire que de savoir-être, une implication constante au quotidien confirmée par les entretiens annuels.

### **Mise en œuvre d'un réajustement salarial**

Chaque année à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (art. L. 2242-15), les entreprises de la branche établiront un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale.

Selon les résultats du diagnostic établi et au regard de leur contexte local, les entreprises mettront en œuvre des mesures adaptées à la situation pour permettre le réajustement salarial, telles qu'une enveloppe budgétaire dédiée, des mesures promotionnelles et salariales ciblées.

### **Rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption**

Les entreprises de la branche Banque populaire mettent en œuvre, au retour du congé maternité ou d'adoption, le rattrapage salarial des salariés en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ainsi ceux-ci bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé maternité ou d'adoption par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.



**Sensibilisation et formation des managers et des gestionnaires de carrière** aux obligations légales liées à l'égalité salariale, lors des recrutements et des process individuels de revalorisation salariale (augmentation individuelle, promotions...).

## **Article 6 | Organisation et aménagement du temps de travail**

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, les parties signataires affirment leur volonté d'assurer une meilleure articulation entre la vie professionnelle et privée des salariés femmes ou hommes.

Les apports des nouvelles technologies facilitent de nouvelles modalités d'organisation du travail : le télétravail, téléconférence, visioconférence sont autant d'aménagements que les entreprises peuvent mettre en œuvre.

Conformément aux engagements de la charte pour l'équilibre des temps de vie, il est rappelé que les réunions et les formations se déroulent pendant les horaires habituels de travail.

Ainsi, elles conviennent que mieux articuler les temps de vie facilite le plein investissement dans l'activité professionnelle et contribue à une meilleure égalité professionnelle.

Elles affirment leur volonté de favoriser un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes.

### **Article 6.1. | Objectifs**

Mettre en place des pratiques collectives, harmonisées au niveau des entreprises de la branche, afin de donner un cadre commun et partagé sur des points clefs de la vie au travail compatibles avec l'exercice de responsabilités familiales.

### **Article 6.2 | Mesures d'accompagnement**

#### **Organisation du travail**

Les entreprises de la branche et les managers appliquent la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les banques populaires le 18 janvier 2017 (jointe en annexe 1). Par ailleurs, la planification des congés payés et RTT doit être anticipée pour la bonne organisation des unités et l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, il en va de même pour les actions prévisibles et à l'initiative de l'employeur nécessitant impérativement la présence du salarié (exemple : formations longues, manifestations professionnelles...).

#### **Mesures liées au temps partiel**

Les parties signataires rappellent que l'accès au temps partiel, tel que prévu dans les accords des entreprises, est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes, sans distinction du niveau hiérarchique.

La hiérarchie ne doit donc en aucun cas restreindre l'accès, en raison du genre ou du niveau hiérarchique (y compris l'encadrement).

Les DRH s'assureront d'un niveau cohérent du nombre de salariés à temps partiel au sein d'une même unité de travail, afin d'assurer en toute période une activité professionnelle sereine.

## **Article 7 | Maternité, paternité et parentalité**

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés, de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ne pénalisent pas les salariés dans leur vie professionnelle.

## Article 7.1 | Objectifs

Les entreprises prendront toutes les dispositions pour que les congés maternité/paternité s'effectuent dans les meilleures conditions.

À ce titre, les parties au présent accord considèrent que l'exercice de la parentalité doit pouvoir s'appliquer aux femmes comme aux hommes, et que le droit des pères participe au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale contribuant ainsi au développement de la mixité. Aussi, elles encouragent les hommes concernés, et notamment les cadres, à utiliser leur congé paternité dans son intégralité.

En application de ce principe, il est convenu qu'après 1 an d'ancienneté tout salarié en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale bénéficie d'une indemnisation égale à 100 % du différentiel entre le montant versé par la sécurité sociale et le montant de sa rémunération brute. La présente disposition entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il est rappelé, que le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé est légalement de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples. L'employeur s'assure du respect, par le salarié, de la prise effective de congés sur la période obligatoire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les entreprises mettront en place des dispositifs permettant d'accompagner les personnes concernées en amont, pendant et après ces congés.

L'objectif des entreprises est de réaliser 100 % des entretiens professionnels spécifiques aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein tout au long des 3 années de l'accord. Ces entretiens se tiendront en face-à-face, sauf contrainte du salarié.

## Article 7.2 | Mesures d'accompagnement

### Entretien préalable au congé maternité ou adoption

Les salariés bénéficiant d'un congé maternité ou d'adoption se verront proposer un entretien avant leur départ en congé par leur responsable hiérarchique et/ou par un responsable RH afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

Cet entretien a pour objectif de préparer très en amont la reprise d'activité et de faciliter le retour à l'emploi. Il permet de déterminer la faisabilité du retour à son poste ou dans un poste équivalent en qualification comme en temps de trajet ou le retour à un poste en adéquation avec son projet professionnel. L'entreprise informe du nouveau lieu d'affectation, le cas échéant, au moins 1 mois avant la date de reprise.

### Maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé

Pendant son absence en congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation à temps plein, le (la) salarié(e) sera destinataire des informations collectives générales.

### Organisation d'entretiens spécifiques aux retours de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental à temps plein

En vue d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formations nécessaires au développement professionnel, les DRH organiseront, dans les meilleurs délais, un entretien professionnel spécifique aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein.

## **Formation au retour de congé maternité, adoption, parental**

Suite à un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation exercé à temps complet, une action de remise à niveau sera proposée, afin de prendre connaissance des évolutions du métier qui seraient éventuellement intervenues durant la période d'absence.

Cette action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan de formation et est mise en œuvre au retour du salarié et au plus tard dans les 3 mois de la reprise, au plus proche de la date d'entretien de retour.

### **Article 8 | La formation professionnelle**

La formation professionnelle constitue un objectif prioritaire, elle est un outil privilégié d'égalité des chances. En effet, le développement des compétences représente un levier essentiel de l'évolution des carrières de toutes et tous. À ce titre, les entreprises reconnaissent l'importance de la formation dans l'accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et dans la mixité des métiers. L'entretien professionnel est un moment particulier qui permet la formalisation d'un projet professionnel. Dans cette perspective, cet entretien concourt à la réflexion sur les besoins en termes de formation professionnelle.

#### **Article 8.1 | Objectifs**

Dans ce cadre, l'objectif est de :

- garantir pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation ;
- poursuivre et accentuer l'accès des femmes aux programmes managériaux groupe afin de renforcer leur accès aux emplois de cadres supérieurs et dirigeants et ainsi augmenter le pourcentage de femmes parmi les cadres supérieurs et les dirigeantes ;
- prendre en compte la parité dans le vivier permettant d'accéder aux programmes managériaux groupe ;
- atteindre, sur les 3 années de l'accord, 50 % de femmes inscrites dans les programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe

#### **Article 8.2 | Mesures d'accompagnement**

Pour atteindre ces objectifs et s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes seront mises en œuvre ou renforcées :

##### **Accès à la formation**

Aucun critère illicite ou discriminatoire (sexe, situation de famille, âge...) ne doit être pris en compte dans l'accès à la formation.

L'entreprise assure un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux. Elle sensibilise les managers sur cet équilibre.

##### **Formations qualifiantes et diplômantes**

Les entreprises, par l'intermédiaire de leurs dirigeants, ont pour ambition de faire progresser le nombre de proposition de candidatures féminines dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes. Pour ce faire, chaque entreprise intensifiera la communication et la sensibilisation sur les parcours de formation diplômantes, qualifiantes et managériales.

##### **Formation et congé familial**

Les entreprises favorisent la réadaptation à leur poste de travail des salariés qui ont bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois. À cet égard, elles mettent en place l'entretien de bilan

dans les premières semaines qui suivent le retour du salarié à son poste et fixent une liste des actions de formations qui sont nécessaires.

### **Formation et temps partiel**

Les parties réaffirment leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour toutes et tous.

Il est donc rappelé que les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aux femmes et aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel.

Afin de prendre en compte les activités à temps partiel, les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Si toutefois des actions collectives de formation devaient se dérouler durant la dispense d'activité générée par le temps partiel, des facilités devront être trouvées par les DRH, au sein des entreprises, pour en préserver l'accessibilité (exemples de facilités pouvant être proposées : report du ou des jours de temps partiel, compensations financières pour frais exceptionnels et incontournables de garde d'enfant durant la formation...).

## **Article 9 | La promotion professionnelle**

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs prioritaires pour les entreprises de la branche.

Les entreprises appliqueront des procédures de gestion et d'évolution de carrières similaires pour les femmes et les hommes. Elles doivent permettre un accès identique, à la promotion et aux postes à responsabilités et favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe.

### **Article 9.1 | Objectifs**

L'objectif de femmes cadres à atteindre au niveau du groupe BPCE est de 50 % à fin 2023. Les entreprises de la branche, dont le taux de représentation de femmes cadres est inférieur à 50 % se fixent comme ambition une progression qui contribuera à l'atteinte de l'objectif global du groupe.

Pour celles dont le taux est supérieur à 50 %, elles s'engagent à poursuivre leur action en faveur d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les effectifs de l'entreprise.

Enfin, les entreprises de la branche s'assurent que la progression de la représentation féminine se poursuive dans l'ensemble des classifications de la catégorie des cadres, y compris les plus élevées, au-delà de la classification « H ».

### **Article 9.2 | Mesures d'accompagnement**

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes seront mises en œuvre ou renforcées :

#### **Définition et mise en œuvre de procédures RH**

Les critères d'évolution professionnelle sont de même nature pour les femmes que pour les hommes et sont exclusivement fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la contribution individuelle.

Les critères retenus pour tout recrutement interne et mobilité groupe ne peuvent en aucun cas prendre en considération le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Ainsi à titre d'exemple : les absences pour congé maternité ou de paternité, d'adoption ainsi que la situation de famille, de même qu'une activité à temps partiel, ne sauront être prises en compte au détriment des processus de promotion ou d'accès aux postes à responsabilité.

### **Identification des freins aux candidatures féminines**

Afin de pallier les situations dans lesquelles les collaboratrices n'expriment pas aisément leurs projets professionnels, les DRH des entreprises de la branche identifieront dans le recueil des entretiens professionnels et sur des critères de compétence et de performance, les profils adaptés n'ayant pas postulé et leur proposeront un entretien au cours duquel sont examinés les freins à la candidature et les solutions qui peuvent être trouvées.

## **Article 10 | Les actions de sensibilisation et de communication**

Les parties signataires conviennent que la sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle sont nécessaires aux évolutions des mentalités des hommes et des femmes.

C'est pourquoi ils souhaitent la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication en direction des salariés.

### **Article 10.1 | Objectifs**

Conscientes que l'égalité professionnelle nécessite d'agir sur les stéréotypes, les entreprises développeront des outils de sensibilisation et mettront en place une communication sur leurs résultats en matière de mixité.

### **Article 10.2 | Mesures d'accompagnement**

#### **Développement d'outils de sensibilisation et de formation**

Les entreprises développeront et déploieront dans le cadre du parcours des nouveaux managers une formation/sensibilisation contre les discriminations, la neutralisation des stéréotypes notamment ceux liés à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces formations/sensibilisation pourront prendre la forme d'e-learning, Serious-game ou conférences permettant de lutter contre les stéréotypes sexistes.

#### **Sensibilisation des nouveaux entrants**

Les entreprises en lien avec la DRH groupe enrichiront le parcours du nouvel entrant d'une séquence sur la diversité.

#### **Communication**

Les entreprises diffuseront au moins une fois par an une communication présentant les enjeux et objectifs de la politique mixité. Pour ce faire le guide mixité proposé par la DRH groupe de BPCE a été actualisé en 2020 et sera mis à jour régulièrement.

De plus, la DRH du groupe BPCE proposera aux entreprises un guide de l'égalité professionnelle et de la parentalité en entreprise, à destination des managers. Ce document aura pour objectif de permettre de répondre de façon appropriée aux sollicitations des salariés.

Enfin, à destination de l'ensemble des salariés de la branche, la DRH groupe de BPCE proposera aux entreprises un kit de présentation ou une trame de formation sur les stéréotypes liés au genre, leurs origines, les évolutions et les moyens de les combattre.

De plus, une attention particulière sera apportée dans la communication sur les principes élémentaires de respect de l'intégrité des personnes.

## **Article 11 | Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

Les entreprises de la branche Banque populaire rappellent que nul ne doit subir d'agissements sexistes, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, ou tous actes définis dans le cadre de l'article L. 1153-1 du code du travail.

Les évolutions sociétales et les nouvelles dispositions légales (loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel chap. IV) ont permis de renforcer la prise de conscience et les enjeux en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprises et dans la société dans son ensemble.

Les entreprises de la branche Banque populaire sont engagées depuis plusieurs années au travers notamment de la nomination et la formation de référents harcèlement RH et CSE et ont déployé pour certaines des dispositifs de sensibilisation (autodiagnostic, guide, communication intranet...).

Elles rappellent que la victime de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes peut toujours s'adresser à la direction, aux représentants du personnel de leur choix et aux référents harcèlement.

### **Article 11.1 | Objectifs**

Par cet accord, les entreprises de la branche Banque populaire réaffirment leur volonté de garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Il s'agira de mettre place des approches méthodologiques, des outils et ressources permettant aux entreprises de la branche d'affirmer un message de tolérance zéro sur toute dérive collective comme sur tout comportement individuel manifestement inapproprié et de mettre en œuvre toutes les mesures préventives et correctives nécessaires.

### **Article 11.2 | Mesures d'accompagnement**

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

#### **Identification, formation et animation des référents sexisme et harcèlement sexuel**

Conformément aux dispositions légales, un référent harcèlement RH en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné dans chaque entreprise. Ce référent est formé via le dispositif de formation proposé par la DRH groupe.

La DRH groupe anime cette communauté de référents par l'organisation de réunions régulières, de partage d'informations et de bonnes pratiques via un espace Yammer privé dédié.

Par ailleurs, un référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné au sein de chaque CSE. Il doit être formé, via le dispositif groupe mis à leur disposition ou un autre dispositif de formation de leur choix.

Les 2 référents travaillent ensemble sur les cas qui leur sont remontés.

Lorsque des faits susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel sont portés à la connaissance de l'employeur, une enquête interne est mise en œuvre par celui-ci.

## Communication

Les parties prenantes conviennent qu'il est essentiel :

- de s'assurer que chaque salarié puisse accéder facilement aux informations relevant de la lutte contre le sexisme et harcèlement. Les référents RH et CSE sont facilement identifiables pour les salariés, leurs rôles sont clairement définis et leurs coordonnées accessibles ;
- d'informer les salariés de la mise à disposition sur l'intranet des supports disponibles en matière de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (guides, mémo, numéros utiles, code de conduite et d'éthique...).

## Mise en place d'outils de sensibilisation et de formation contre les stéréotypes genrés, les propos ou agissements sexistes

La DRH groupe propose aux entreprises des dispositifs de sensibilisation et identifie des prestataires proposant des actions et temps forts à destination des entreprises de la branche Banque populaire.

Les entreprises déploient une fois par an un dispositif de communication et sensibilisation en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement.

Pour aller plus loin, un dispositif d'e-learning est proposé/accessible à tous les salariés.

## Inscription des questions de prévention et de lutte contre les propos et agissements sexistes, le harcèlement ou les agressions sexuelles, dans le plan de prévention annuel des entreprises, comme dans les documents uniques des risques

## Édition de guides-repères à destination du management, des filières éthiques et conformité et RH, des équipes médico-sociales et des représentants du personnel afin de :

- comprendre et s'approprier les concepts ;
- créer les conditions de libération de la parole et l'écoute des signaux faibles ;
- prendre en charge les alertes en déployant la méthodologie d'enquête adaptée ;
- engager les procédures disciplinaires le cas échéant ;
- accompagner les victimes, notamment après traitement de la situation.

## Article 12 | *Suivi de l'application de l'accord*

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, en CPBP sur la base des indicateurs présentés ci-après. Ce suivi, permettra de mesurer dans le temps, l'évolution des résultats et ainsi de vérifier les effets de l'accord.

### Le recrutement

- nombre de candidatures externes reçues femme/homme pour les postes d'encadrement ;
- nombre de recrutements femme/homme selon la répartition cadres/non-cadres ;
- taux de féminisation par filière et métiers repères ;
- nombre de candidatures reçues dans « Apogée » par famille d'emploi et femme/homme ;
- nombre de recruteurs formés à la non-discrimination ;
- salaire moyen à l'embauche femme/homme ;
- niveau de diplôme par emploi.

### La formation professionnelle

- nombre de stagiaires femme/homme selon la répartition cadres/non-cadres ;
- nombre moyen d'heures de formation femme/homme selon la répartition cadres/non-cadres ;



- taux de femmes formées parmi la population formée ;
- nombre de femmes inscrites dans les cursus de formation qualifiante et ou diplômante ;
- pourcentage de femmes inscrites dans les programmes managériaux proposés par le groupe ;
- nombre de salariées femme/homme à temps partiel ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation.

### **La promotion professionnelle**

- effectif femme/homme selon la répartition cadres/non cadres et par classification (en nombre et pourcentage) ;
- taux de promotion femme/homme selon la répartition cadres/non-cadres, détail du nombre de promotion (H/F) pour les classifications cadres ;
- taux de promotion des femmes cadres au-delà de la classification H.

### **Maternité, paternité et parentalité**

- nombre de salariées en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental.

### **Organisation et aménagement du temps de travail**

- effectif femme/homme à temps partiel selon la répartition cadres/non-cadres ;
- nombre de jours de congé paternité pris dans l'année avec une répartition techniciens/cadres – nombre de salariés concernés (ayant eu une naissance dans l'année), nombre de salariés ayant demandé le bénéfice d'un congé de paternité ;
- pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'une augmentation ;
- pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion.

### **La rémunération effective**

- taux de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle parmi l'ensemble des bénéficiaires ;
- évolution des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de classification ;
- nombre de femmes ayant bénéficié du rattrapage salarial maternité parmi l'ensemble des femmes en congé maternité.

Un état des lieux sera réalisé une fois par an par chaque entreprise de la branche sur la politique d'égalité salariale à partir de critères tangibles :

- l'analyse des grilles de salaires ;
- l'évolution des rémunérations femme-homme par fonction, par classification, et selon l'ancienneté y compris l'ancienneté dans le poste, dans le respect des dispositions de comparaison de l'article L. 3221-4.

### **La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

- nombre de dispositifs proposés par la DRH groupe ;
- nombre de réunions de la filière référents harcèlement ;
- nombre de salariés ayant suivi la formation proposée par le groupe.

## **Article 13 | Durée, dépôt et publicité**

### **Article 13.1 | Durée**

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> août 2021, pour la période du 1<sup>er</sup> août 2021 au 31 juillet 2024.

En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet le 31 juillet 2024.

### **Article 13.2 | Révision**

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

### **Article 13.3 | Dépôt et publicité**

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 9 juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

# 15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



reconnait l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

Il s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

### Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

### Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

### Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Planifier les réunions dans la plage 9h-18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences, et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

### Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.



## **Entreprises branche Banque populaire**

BP Alsace Lorraine Champagne

BP Aquitaine Centre Atlantique

BP Bourgogne-Franche-Comté

BRED

BP Grand Ouest

BP Méditerranée

BP Nord

BP Occitane

BP Rives Paris

BP Sud

BP Val France

CASDEN

Crédit coopératif

*(Mis à jour 2019)*

Brochure n° 3101 | Convention collective nationale

IDCC : 992 | **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE, BOUCHERIE  
HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE, COMMERCE DE VOLAILLES ET GIBIERS**

**Avenant n° 64 du 22 juin 2021**  
relatif aux salaires pour l'année 2021

NOR : ASET2150865M

IDCC : 992

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

**CFBCT ;**

**OPEF ;**

**REMALIM (CFBCT OPEF),**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**FCS UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable, après revalorisation de 1,4 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

### Article 2

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

### Article 3

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 4

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

*Fait à Paris, le 22 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Salaires conventionnels

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel en euros (151,67 heures)
<b>Ouvrier(e)s, employé(e)s</b>		
<b>Niveau I</b>		
Échelon A	Plongeur	1 680
	Employé d'entretien	1 680
Échelon B	Chauffeur-livreur	1 700
	Employé administratif	1 700
<b>Niveau II</b>		
Échelon A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 718
	Caissier	1 718
	Vendeur	1 718
	Secrétaire aide-comptable	1 742
Échelon B	Boucher préparateur	1 742
	Charcutier traiteur	1 742
	Vendeur qualifié	1 742
	Tripier préparateur	1 742
Échelon C	Caissier aide-comptable	1 770
<b>Niveau III</b>		
Échelon A	Boucher préparateur qualifié	1 878
	Charcutier traiteur qualifié	1 878
	Charcutier préparateur qualifié	1 878
	Tripier préparateur qualifié	1 878
	Boucher hippophagique préparateur qualifié	1 878
	Boucher préparateur vendeur qualifié	1 920
Échelon B	Boucher traiteur qualifié	1 920
	Ouvrier tripier	1 920
Échelon C	Boucher charcutier traiteur qualifié	1 993
<b>Niveau IV</b>		
Échelon A	Comptable	2 001
Échelon B	Boucher charcutier traiteur très qualifié	2 063
	Boucher hautement qualifié	2 093
Échelon C	Boucher traiteur hautement qualifié	2 093
	Charcutier traiteur hautement qualifié	2 093
	Tripier responsable cuisson	2 093



Niveau	Classification	Salaire brut mensuel en euros (151,67 heures)
Échelon D	Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2 197
<b>Agents de maîtrise et cadres</b>		
<b>Niveau V</b>		
	Responsable de laboratoire adjoint	2 383
	Responsable de point de vente adjoint	2 383
<b>Niveau VI</b>		
	Responsable de laboratoire	2 600
Échelon A	Responsable de point de vente	2 600
	Responsable hygiène et sécurité	2 600
Échelon B	Assistant chef d'entreprise	2 616
Échelon C	Responsable de plusieurs points de vente	2 930
<b>Niveau VII</b>		
	Responsable de laboratoire	3 337
Échelon A	Responsable de point de vente	3 337
	Responsable des achats	3 337
Échelon B	Responsable d'entreprise	3 421

---

Brochure n° 3101 | Convention collective nationale

IDCC : **992** | **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE, BOUCHERIE  
HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE, COMMERCE DE VOLAILLES ET GIBIERS**

---

---

Brochure n° 3243 | Convention collective nationale

IDCC : **1504** | **POISSONNERIE  
(Commerce de détail, demi-gros et gros)**

---

**Avenant du 16 juin 2021**

à l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001  
relatif au développement du paritarisme

NOR : ASET2150868M

IDCC : 992, 1504

---

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

**CFBCT ;**

**OPEF ;**

**REMALIM (CFBCT OPEF),**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CSFV CFTC ;**

**FS CFDT ;**

**FCS UNSA ;**

**FNAF CGT ;**

**CFE-CGC agro,**

d'autre part,

**Préambule**

Considérant que, depuis la signature de l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme les règles relatives à la représentativité patronale ont été revues par le législateur qui a introduit des mesures de pesées quadriennales des organisations professionnelles, les partenaires sociaux conviennent de modifier par le présent avenant les dispositions définissant la répartition des sommes allouées aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives.

Les signataires conviennent des dispositions suivantes :

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

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la poissonnerie (IDCC 1504 « Entreprises de la poissonnerie ») applicable au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504).

Les dispositions du présent accord se poursuivront pour l'ensemble des entreprises relevant du secteur de la poissonnerie dans le cadre de la convention collective partagé du champ fusionné boucherie-poissonnerie une fois les dispositions de celle-ci étendues.

## Article 2 | *Modification de l'alinéa 3 de l'article 3 relatif à l'affectation du montant des contributions*

L'alinéa 3 de l'article 3 de l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Un tiers affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs représentés par les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie ("Entreprises de la poissonnerie") applicable au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504).

Ce tiers sera attribué et réparti, aux organisations reconnues représentatives en prenant en compte 2 critères : le pourcentage de représentativité et leur présence aux réunions paritaires que celles-ci soient en présentiel ou en visioconférence. En effet, la présence aux réunions, gage de bon fonctionnement des institutions paritaire sera valorisée.

Les montants seront attribués selon la règle de calcul suivante :

$$M_A = \frac{R_A \times N_A}{\sum_{i=1}^n R_i \times N_i} \times C$$

Avec :

$M_A$	Montant attribué au titre de la collecte pour l'organisation représentative À
$R_A$	Le poids de représentativité utilisé pour mesurer l'opposition à l'extension des accords collectifs prévue au titre de l'article L. 2261-19 du Code du travail tel qu'arrêté par l'arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie (« entreprises de la poissonnerie ») applicable au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504).
$N_A$	Pourcentage de présences aux réunions paritaires. Ce pourcentage est défini à la fin de chaque année civile en prenant en compte la présence à l'ensemble des réunions paritaires CPPNI, CPNEFP, CPI, réunions statutaires de l'ADPSP, etc.
$C$	Montant total de la collecte (tiers affecté aux au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs).
$n$	Nombre total d'organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie (« entreprises de la poissonnerie ») applicable au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504)

Exemple applicatif :

Soient 3 organisations reconnues représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie ("Entreprises de la poissonnerie") applicable au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504) : A, B et C avec un pourcentage de représentativité de 10 % pour A, 60 % pour B et 30 % pour C.

Dans l'hypothèse de cinq réunions sur l'année, l'organisation A est présente à toutes les réunions (5/5), B présente à quatre réunions sur cinq (4/5) et C présente à deux réunions sur cinq (2/5).

Les pourcentages de présences aux réunions paritaires sont donc les suivants :

$$N^A = 1, N^B = 0,8 \text{ et } N^C = 0,4$$

Si la collecte de l'année est de 100 000 € alors les montants attribués à chaque organisation sont les suivants :

$$M_A = \frac{10\% \times 1}{10\% \times 1 + 60\% \times 0,8 + 30\% \times 0,4} \times 100\,000 \text{ €} = 14\,285,71 \text{ €}$$

$$M_B = \frac{60\% \times 0,8}{10\% \times 1 + 60\% \times 0,8 + 30\% \times 0,4} \times 100\,000 \text{ €} = 68\,571,43 \text{ €}$$

$$M_C = \frac{30\% \times 0,4}{10\% \times 1 + 60\% \times 0,8 + 30\% \times 0,4} \times 100\,000 \text{ €} = 17\,142,86 \text{ €}$$

$$M_A + M_B + M_C = 100\,000 \text{ €}$$

### Article 3 | *Entreprise de moins de 50 salariés*

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, liée au financement du dialogue social et non à l'effectif de l'entreprise, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 4 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### Article 5 | *Révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

### Article 6 | *Formalités*

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et conformément aux articles L. 2231-6, L. 2232-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

*Fait à Paris, le 16 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3101 | Convention collective nationale

IDCC : **992** | **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE, BOUCHERIE  
HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE, COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

---

---

Brochure n° 3243 | Convention collective nationale

IDCC : **1504** | **POISSONNERIE  
(Commerce de détail, demi-gros et gros)**

---

### **Avenant du 16 juin 2021**

à l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001  
relatif au développement de l'objet social de l'association  
pour le développement du paritarisme dans le secteur de la poissonnerie  
(ADPSP)

NOR : ASET2150869M

IDCC : 992, 1504

---

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

**CFBCT ;  
OPEF ;  
REMALIM (CFBCT OPEF),**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT ;  
FCS UNSA ;  
FNAF CGT ;  
CFE-CGC agro,**

d'autre part,

### **Préambule**

Les partenaires sociaux reconnaissant le rôle majeur de l'ADPSP – association pour le développement du paritarisme dans le secteur de la poissonnerie – créée par l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme et l'utilité de ses actions au service des salariés et des entreprises de la poissonnerie, décident qu'il convient d'élargir l'objet social afin d'accroître ses possibilités d'actions.

Aussi, les signataires conviennent des dispositions suivantes :

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

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la poissonnerie (IDCC 1504 « Entreprises de la poissonnerie ») applicable au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504).

Les dispositions du présent accord se poursuivront pour l'ensemble des entreprises relevant du secteur de la poissonnerie dans le cadre de la convention collective partagée du champ fusionné boucherie-poissonnerie une fois les dispositions de celle-ci étendues.

## **Article 2 | Modification du préambule relatif à la création d'une association paritaire**

Le préambule de l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie applicable au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504) sont désignées ci-après « entreprises de la poissonnerie. »

Il est rappelé que l'article 3 de l'accord du 18 septembre 2020 relatif au regroupement des champs conventionnels de la boucherie et de la poissonnerie stipule en ses alinéas 4 et 5 que :

« Les deux conventions collectives actuelles continuant d'exister, les partenaires sociaux décident de maintenir en l'état existant à ce jour l'application des dispositions sur le financement du dialogue social telles qu'elles résultent de l'avenant n° 59 du 17 mai 2018 pour la convention collective nationale de la boucherie et de l'avenant n° 32 du 6 juin 2002 pour la convention collective nationale de la poissonnerie ainsi que le fonctionnement à l'identique des associations paritaires créées pour l'application de ces avenants.

En conséquence, même si la CPI réunit l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans au moins une des deux conventions collectives, la répartition des contributions au dialogue social collectées en application de l'une et l'autre des deux conventions collectives continuera de s'effectuer selon les conditions pratiquées avant la signature du présent accord.

Dès lors, le présent accord ne concerne que le fonctionnement de l'ADPSP, les entreprises de la poissonnerie et les organisations représentatives dans la convention collective de la poissonnerie applicable au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504) puis des organisations représentatives dans le champ fusionné boucherie-poissonnerie une fois les arrêtés de représentativité relatifs à ce périmètre publiés.

Les organisations professionnelles et syndicales signataires souhaitent donner les moyens de développer la négociation collective, de promouvoir l'exercice de la profession au sein des entreprises relevant de la convention collective nationale de la poissonnerie (brochure n° 3243), de défendre les droits et intérêts collectifs des organisations représentatives membres de la CPPNI et à travers elles, ceux des salariés et des entreprises de la poissonnerie.

Prenant en compte leurs négociations antérieures portant, notamment, sur le développement de la formation professionnelle, l'application d'accords sur la santé et la prévoyance, sur la réduction du temps de travail, il est apparu indispensable de donner aux instances impliquées dans les négociations collectives les moyens financiers afin de mener à bien leurs missions par un travail de qualité, tant en amont de la négocia-

tion qu'en aval, pour l'information des entreprises et de leurs salariés sur le contenu des accords, pour la défense des droits et intérêts collectifs des organisations représentatives membres de la CPPNI et à travers elles ceux des salariés et des entreprises de la poissonnerie.

En effet, la poissonnerie est caractérisée par un nombre élevé d'entreprises ayant des salariés et un faible nombre de salariés par unité. Les organisations représentatives doivent donc développer d'importants moyens pour l'information des chefs d'entreprise et des salariés et la défense de leurs intérêts. »

### **Article 3 | *Modification de l'alinéa 4 de l'article 1<sup>er</sup> relatif à la création d'une association paritaire***

L'alinéa 4 de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme est remplacé par les dispositions suivantes :

« Cette association a pour vocation d'engager des études, rapports, analyses, ou services d'experts, de participer à l'information des négociateurs paritaires, à leur formation, à l'organisation de leurs rencontres, et à la prise en charge des frais liés à l'organisation des commissions paritaires de la branche ou des réunions de l'association. Elle a également pour vocation d'engager des actions destinées à informer les entreprises et leurs salariés sur les accords collectifs, sur l'évolution de la profession et, tout particulièrement, sur l'évolution de l'emploi.

L'association est également habilitée à gérer et détenir tout fonds social qui viendrait à être constitué dans l'intérêt des salariés et des entreprises de la poissonnerie. Cette gestion se fera sur décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui précisera le cadre des actions à engager. Pour cela, l'association est habilitée à recevoir toute somme relative à la négociation collective, à la formation, aux régimes de branche, à la santé et à la prévoyance du champ conventionnel de la poissonnerie dont la gestion lui serait déléguée par la CPPNI et à engager et payer toute somme conformément aux actions décidées par la CPPNI. L'association paritaire rendra compte annuellement à la CPPNI de la manière dont sont utilisés les fonds confiés.

Elle pourra également être saisie par la CPPNI afin d'intervenir sur des sujets qui lui auront été délégués afin d'apporter à la CPPNI l'ensemble des informations dont elle pourrait avoir besoin afin d'éclairer son action et ses décisions.

Pour cela, elle pourra, sur mandat de la CPPNI, entamer des négociations sur des sujets délégués et engager à cet effet les ressources nécessaires pour se faire accompagner par des conseils ou experts. Elle rendra compte périodiquement de ses actions aux membres de la CPPNI.

Elle pourra également, sur décision de la CPPNI, agir en justice, en son nom propre (c'est-à-dire au nom de l'association) seule ou conjointement avec tout ou partie de ses membres, afin de défendre les droits et les intérêts collectifs de ses membres et à travers eux des salariés et des entreprises de la poissonnerie sur toute question, notamment sur les questions de l'emploi, de l'exercice du droit syndical, de la négociation collective, des régimes de santé et prévoyance, de la formation, et de tous les sujets entrant dans le champ de la négociation collective. »

### **Article 4 | *Modification de l'alinéa 4 de l'article 3 relatif à l'affectation des cotisations***

L'alinéa 4 de l'article 3 de l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme est remplacé par les dispositions suivantes :



« Un tiers affecté au financement d'actions d'informations sur la convention collective nationale de la poissonnerie applicable au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504), sur les questions liées à la prévoyance et à la formation professionnelle, d'actions permettant la défense des droits et des intérêts collectifs des organisations représentatives membres de l'ADPSP, au financement de rapports, études, analyses, conseils ou services d'experts sollicités par la CPPNI pour le développement et l'amélioration de la négociation sur les questions de l'emploi, de l'exercice du droit syndical, des régimes de santé et prévoyance, de la formation, et de tous les sujets entrants dans le champ de la négociation collective. Il permettra de faciliter l'information des négociateurs paritaires, leur formation, l'organisation de leurs rencontres, la prise en charge des frais de restauration lors des commissions paritaires de la branche ou des réunions de l'association. Le financement permettra également la défense des droits et intérêts précités ou tout autre objet entrant dans le champ du paritarisme qui aura été demandé par la CPPNI. »

#### **Article 5 | Adjonction d'un alinéa après l'alinéa 13 de l'article 3 relatif à l'affectation des cotisations**

Après l'alinéa 13 de l'article 3 de l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme est ajouté l'alinéa suivant :

« Les actions de défense financées par le dernier tiers pourront prendre la forme de frais liés à l'exercice d'actions en justice (frais d'avocat, d'huissier, dépens...), de frais de secrétariat, d'édition, de diffusion nécessaires aux actions de défense susvisées, au financement de rapports, études, analyses, ou services d'experts nécessaires à ces actions de défense. »

#### **Article 6 | Entreprise de moins de 50 salariés**

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, liée au financement du dialogue social et non à l'effectif de l'entreprise, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 7 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### **Article 8 | Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

#### **Article 9 | Formalités**

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et conformément aux articles L. 2231-6, L. 2232-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette noti-

fication et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

*Fait à Paris, le 16 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3297 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 18 du 9 juillet 2021**  
relatif aux salaires pour l'année 2021

NOR : ASET2150870M

IDCC : 2060

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

**SNRPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CSFV CFTC ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Pour faire suite aux réunions des 4, 21, 28 juin et 5 juillet 2021, le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) et les organisations syndicales signataires sont convenus au titre de la négociation annuelle de branche 2021 des dispositions suivantes :

**Article 1<sup>er</sup> | Revalorisation de la grille de salaires de branche**

Les rémunérations horaires brutes applicables à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021 sont déterminées dans le respect des salaires minimums suivants :

*(Voir page suivante.)*

Statut	Niveau/échelon	Taux horaire
Employé	Niveau I	
	N1E1	10,27
	N1E2	10,38
	N1E3	10,41
	Niveau II	
	N2E1	10,48
	N2E2	10,55
	N2E3	10,90
	Niveau III	
	N3E1	10,97
	N3E2	11,07
	N3E3	11,40
Agent de maîtrise	Niveau IV	
	N4E1	11,40
	N4E2	11,95
	N4E3	12,80

Il est convenu que la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à la somme de :

- 30 000 € concernant l'échelon 1 du niveau V de la catégorie « cadres » ;
- 41 136 € concernant l'échelon 2 du niveau V de la catégorie « cadres » ;
- 41 500 € concernant l'échelon 3 du niveau V de la catégorie « cadres ».

La présente grille de salaire de branche entrera en application à la suite de l'extension du présent avenant telle que définie dans son article 4.

Toutefois, il a été convenu que cette grille de salaire de branche s'appliquera à sa date d'effet, soit au 1<sup>er</sup> novembre 2021, pour les entreprises adhérentes du SNRPO qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

## Article 2 | *Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

## Article 3 | *Égalité de traitement entre les salariés*

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- L'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les

- hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- L'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

#### **Article 4 | Clause d'engagement social**

Conscients que le dialogue social au sein de la branche est important, particulièrement dans un contexte économique difficile, les partenaires sociaux entameront de nouvelles négociations sur les salaires au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2022.

#### **Article 5 | Durée et date d'effet**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1<sup>er</sup> novembre 2021, sous réserve du droit d'opposition par les syndicats non-signataires dans les conditions définies par la loi.

#### **Article 6 | Extension**

En application de l'article L. 2261-15 du code du travail, les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant au ministère du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

#### **Article 7 | Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail.

#### **Article 8 | Dénonciation et révision**

Le présent avenant pourra être révisé sur demande de l'un ou l'autre des signataires en joignant à sa demande une proposition de rédaction du (ou des) article(s) dont la révision est demandée. La demande de révision sera examinée dans les 3 mois qui suivront sa présentation adressée à chaque syndicat représentatif. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la 1<sup>re</sup> réunion consacrée à cette demande de révision sera réputée caduque.

Le présent avenant pourra être dénoncé moyennant un préavis de 3 mois. Si la dénonciation émane soit de la délégation patronale soit de la délégation salariale dans leur totalité, l'avenant cesse d'exister à l'expiration du délai de 3 mois. Il continue de produire effet pendant encore 12 mois sauf si l'avenant de substitution est conclu avant le terme de ces 12 mois.

*Fait à Paris, le 9 juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 69 du 8 juillet 2021**  
relatif à la modernisation du dialogue social  
et à la création de la CPPNI

NOR : ASET2150830M

IDCC : 2149

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

**SNAD ;**

**SNEFiD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**SNATT CFE-CGC ;**

**FNST CGT ;**

**FGT CFTC ;**

**FNT FO,**

d'autre part,

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet se sont réunis pour réaliser un bilan de l'avenant n° 55 relatif à la négociation de branche dans les activités du déchet, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2016 pour 5 ans, et rédiger un nouvel accord adaptant les modalités du dialogue social dans la branche et créant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), telle que mise en place par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et modifiée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

L'objectif est d'adapter les modalités de la négociation collective à l'évolution du dialogue social en faisant évoluer la CPPN en CPPNI et en conférant à la négociation collective de branche plus de souplesse en lui permettant de s'adapter aux situations particulières tout en reprenant les principes fondamentaux contenus dans l'accord initial.

L'objectif est également de réviser les dispositions de l'article 1.3 de la convention collective des activités du déchet relatif à la commission d'interprétation afin de confier cette mission à la CPPNI nouvellement créée.

La volonté des parties a également été de substituer les dispositions de ce nouvel accord à toutes les dispositions incompatibles ou contraires de la convention collective ou de ses avenants afin de régler tout conflit de normes éventuel.

Conscients des enjeux à venir pour l'ensemble des métiers du déchet, les partenaires sociaux ont souhaité discuter des conditions d'un dialogue social de qualité afin de maintenir le dynamisme de la négociation collective, garant de la pérennité de la branche.

Les métiers du déchet sont fortement porteurs de sens puisque le secteur est au cœur des enjeux de développement durable et de l'économie circulaire, faisant partie des axes du plan de relance 2020 et l'objet d'un contrat stratégique de filière.

En effet les entreprises du secteur couvrent l'ensemble de la chaîne de valeur et sont amenées à collecter et valoriser par traitement, recyclage et stockage tous les types de déchets (déchets ménagers et assimilables, biodéchets, déchets industriels et agricoles non dangereux et dangereux). Le secteur des activités du déchet est caractérisé par des contraintes réglementaires fortes en matière de droit de l'environnement et de normes techniques, et par des changements de prestataires réguliers dans le cadre des marchés publics.

La branche des activités du déchet et ses métiers, de par les évolutions réglementaires, techniques, technologiques, économiques, sociales, sociétales, énergétiques, numériques, sont en profonde évolution.

Pour anticiper tous ces enjeux et mettre tous les acteurs du secteur en mouvement, les parties signataires partagent donc la conviction que la branche constitue l'espace pertinent de coconstruction positive entre les partenaires sociaux et de négociation d'une politique sociale responsable et de régulation de la concurrence par la détermination d'un socle protecteur de garanties sociales au sein du secteur.

Elles considèrent que la négociation de branche participe à structurer le secteur des activités du déchet par la définition et la mise à jour des classifications, des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels, la formation, la prévoyance, la politique de prévention des risques professionnels dans la branche, et assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au regard de la complexité des thématiques abordées et des évolutions législatives et réglementaires, ces moments d'échanges sont aussi l'occasion, en amont des négociations, de se tenir au courant de l'actualité juridique, de mutualiser et partager réciproquement les bonnes pratiques et les perspectives et enjeux économiques, sociaux, sociétaux, environnementaux des entreprises du secteur pour anticiper les besoins et impulser, via la politique de branche, de nouvelles dynamiques pour construire et renforcer l'avenir de la branche.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent se donner les moyens de construire un dialogue social de branche responsable et permanent, fondé sur une relation de loyauté et de confiance mutuelle entre les partenaires sociaux pleinement impliqués.

Un dialogue social responsable est en effet celui où chacun des représentants, totalement investi de sa mission, est pleinement et constamment conscient des intérêts des personnes et du secteur économique qu'il représente et des enjeux de développement durable pour les générations actuelles mais également futures.

Un dialogue social permanent est également celui qui permet la poursuite des échanges formels ou informels, malgré les désaccords qui peuvent s'exprimer à l'occasion de négociations.

Afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de mener à bien leurs missions dans des conditions de confiance réciproque, le présent accord définit les attributions, la composition, le fonctionnement des instances paritaires sociales, et organise le maintien de rémunération des représentants syndicaux qui y participent.

Ceci étant exposé, les parties signataires conviennent ce qui suit :

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

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par cet accord, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet, quelle que soit leur taille. Aussi, le présent accord ne comporte pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 2 | Désignation d'un secrétaire du collège salarié**

Afin d'assurer l'interface avec le secrétariat du SNAD dans le cadre de l'organisation des réunions des instances paritaires sociales, le collège salarié désigne annuellement un secrétaire, par roulement entre chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche.

### **Article 3 | Modalités de fonctionnement des instances paritaires de la branche lors de contextes particuliers**

Compte tenu de l'évolution de notre environnement très rapide notamment au travers de l'essor des moyens d'information et de communication digitaux et des nouvelles méthodes de travail mises en œuvre pour permettre la poursuite du dialogue social en période de crise sanitaire depuis 1 an, les parties s'accordent pour indiquer qu'un des enjeux du dialogue social de branche est de s'adapter et d'organiser des réunions à distance afin de maintenir un dialogue social dans le cadre de situations particulières comme les crises sanitaires, les aléas climatiques – catastrophes naturelles, les grèves de transport.

Les parties rappellent la nécessité, même à distance, de garantir la confidentialité des échanges et l'identité des négociateurs.

Ainsi, les parties s'entendent sur la nécessité de privilégier les réunions en présentiel et lorsqu'elles se tiendront sous forme de visio-conférence, avec branchement de la caméra.

Dans des cas exceptionnels, et sous réserve de l'accord de l'ensemble des participants à la réunion, les membres invités pourront participer à la réunion par audioconférence.

Les réunions concernées par cette organisation à distance sont celles de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), ainsi que les réunions préparatoires des commissions paritaires.

Les réunions seront organisées à distance sur proposition du secrétariat de la branche en concertation avec l'ensemble des représentants du collège salarié mandatés pour signer, chaque fois que cela est nécessaire lorsque le contexte sanitaire, climatique ou social (exemple : grèves nationales limitant les déplacements pour la tenue des réunions) ne permet pas de se réunir en présentiel, sans fixer de limite annuelle.

Afin de pouvoir assurer la signature de l'ensemble des parties exprimant leur volonté de signer des accords de branche et procéder dans les plus brefs délais aux formalités de dépôt, le secrétariat de la branche se réserve la possibilité de proposer la signature électronique des accords lorsque les réunions de négociation ne sont pas en présentiel, ou en cas d'empêchement d'un des signataires.



## **Article 4 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

### **Article 4.1 | Attributions**

#### **Article 4.1.1 | Rôle dans la négociation des dispositions conventionnelles de branche**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, telle que prévue à l'article L. 2232-9 du code du travail, constitue l'instance de négociation des dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche, et de veille en matière d'emploi, de conditions de travail et d'activité conventionnelle dans les entreprises de la branche. La commission représente la branche, notamment vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle se réunit notamment pour la négociation et de la conclusion d'accords de branche soumis à l'extension sur tous les thèmes entrant dans les missions générales de la branche ou pertinents pour celle-ci (mentionnées à l'article L. 2222-3 du code du travail).

La CPPNI a également un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.

Sur demande du secrétariat du SNAD et en fonction des sujets intéressant les deux commissions, la CPPNI peut se réunir en commission mixte avec la CPNEFP pour toutes les négociations ayant des impacts en matière de formation. Dans ce cas, les règles applicables, notamment concernant la prise en charge des frais de déplacements des négociateurs seront celles applicables à la CPPNI (et ce, même pour les membres de la CPNEFP).

#### **Article 4.1.2 | Rôle dans le cadre de l'interprétation des dispositions conventionnelles**

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif de branche relève de la compétence de la CPPNI.

La demande d'interprétation est portée à la connaissance du secrétariat du SNAD par lettre recommandée avec avis de réception.

Le secrétariat du SNAD avise l'ensemble des représentants patronaux et syndicaux siégeant à la CPPNI de cette saisine. Le secrétariat du SNAD et le secrétaire du collège salarié examinent conjointement, préalablement à toute saisine de la CPPNI, la recevabilité de la demande d'interprétation, après avoir recueilli l'avis des représentants patronaux et syndicaux de la CPPNI.

Pour être recevable, la demande doit solliciter l'interprétation d'une disposition équivoque de la convention collective ou de ses avenants. Elle ne peut, sous couvert d'interprétation, modifier, ajouter ou conduire à une révision du texte.

La décision de soumettre la demande à la CPPNI est prise conjointement par le secrétaire du SNAD et l'ensemble des représentants du collège salarié mandatés pour signer. En cas de décision conjointe favorable de recevabilité, formalisée par une réponse positive adressée au demandeur dans le délai d'1 mois à compter de sa demande, une réunion de la CPPNI est organisée dans le mois qui suit.

En cas de décision négative conjointe, la CPPNI ne sera pas réunie. La décision de refus de soumettre la demande à la CPPNI devra être motivée.

La décision de refus de soumettre la demande à la CPPNI ne pourra pas faire l'objet de recours et seuls les tribunaux seront compétents pour apprécier la demande.

Les décisions de la CPPNI donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal qui lie le juge en cas de contentieux.

Le procès-verbal, adopté à la majorité telle que prévue par les articles L. 2232-6 et L. 2232-7 du code du travail, vaut avenant interprétatif de la convention collective nationale. L'avenant interprétatif n'ajoute, ni ne retranche à la disposition litigieuse, donc ne la modifie pas. Il s'applique avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la disposition qu'il interprète.

À défaut d'avenant interprétatif, les membres de la CPPNI peuvent émettre un avis interprétatif de la disposition litigieuse. Cet avis est adopté à la majorité simple des voix exprimées par le collège employeurs et par les organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes à la convention ou à l'accord comportant la disposition litigieuse.

À ce titre, chacune de ces organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes dispose d'une voix. Le collège employeurs dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble de ces organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes.

Les parties conviennent de retenir la commune intention des parties et l'esprit du texte comme principe d'interprétation.

### **Article 4.1.3 | *Rôle de conciliation***

En cas de litige entre un employeur et un salarié de la branche relatif à l'application de la convention collective de branche, qui n'aurait pas pu être résolu au niveau de l'entreprise, l'un ou l'autre peut saisir la CPPNI d'une demande de conciliation. Les parties conviennent que les litiges doivent concerner collectivement tout ou partie des salariés et concerner l'application d'une disposition de la convention collective.

La demande de conciliation est portée à la connaissance du secrétariat du SNAD par lettre recommandée avec avis de réception. Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

Le secrétariat du SNAD avise l'ensemble des représentants patronaux et syndicaux siégeant à la CPPNI de cette saisine, en vue de soumettre la demande à la CPPNI.

La CPPNI fixe une date à laquelle sera assurée sa mission de conciliation, au plus tard 1 mois après sa saisine. Elle convoque par lettre recommandée avec avis de réception chacune des parties, en précisant les lieux, jour et heure de la conciliation. Une copie de la saisine de la CPPNI est transmise au défendeur en annexe de cette convocation.

Lors de la tentative de conciliation tenue devant la CPPNI, les parties peuvent être assistées de la personne de leur choix.

La non-comparution de la partie qui a saisi la CPPNI vaut renonciation à sa demande.

À l'issue de la tentative de conciliation, si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement au sein d'un procès-verbal de conciliation, qui doit être signé par chacune des parties et par les représentants de la CPPNI. Un exemplaire est remis à chacune des parties, et conservé par le secrétariat de la CPPNI afin de pouvoir être consulté par ses membres.

En cas d'échec de la conciliation, un procès-verbal de non-conciliation, reprenant les positions respectives des parties, est rédigé par la CPPNI en sa formation de conciliation. Ce procès-verbal est notifié à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception, dans le mois suivant la tentative de conciliation.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation sont conservés par le secrétariat de la CPPNI, et demeurent à la disposition des membres de la CPPNI.

### **Article 4.1.4 | *Rôle en tant qu'observatoire de l'article 6.13 de la CCNAD***

La CPPNI a un rôle d'observation et d'analyse des risques liés aux activités du déchet.

Dans cet objectif, elle est chargée :

- d’obtenir des données statistiques fiables sur les accidents du travail auprès de la CNAMTS ;
- d’analyser ces données et, sur la base de ces résultats, d’engager des actions communes dans le domaine de la sécurité auprès de tout organisme regroupant des donneurs d’ordres ou leur représentant ;
- de rechercher la coopération avec les pouvoirs publics et avec des organismes de prévention pour obtenir leur soutien afin de mener à bien des actions spécifiques ;
- de recueillir et de diffuser la documentation.

## **Article 4.2 | Composition de la CPPNI**

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le secrétariat du SNAD.

La commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation est composée de :

- trois sièges par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- un nombre égal de représentants pour le collège employeur désignés par les organisations patronales représentatives dans la branche.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par lettre recommandée avec avis de réception, les représentants amenés à siéger à la commission paritaire permanente de négociation, et parmi eux, le représentant mandaté pour signer valablement les accords collectifs et les procès-verbaux. La désignation comporte, le nom, l’adresse postale et électronique de chaque représentant, la raison sociale de l’employeur et l’adresse de l’établissement où le représentant est employé. Pour mener à bien leurs missions au sein de la branche, les représentants choisis pour siéger aux réunions de la commission sont sélectionnés, dans la mesure du possible, en fonction de leurs connaissances relatives aux métiers du déchet et aux thèmes de négociation abordés.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat du SNAD par lettre recommandée avec avis de réception, émanant de la fédération nationale.

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

## **Article 4.3 | Fonctionnement**

### **Article 4.3.1 | Calendrier prévisionnel**

La commission se réunit en fin d’année ou en début d’année suivante pour définir paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l’année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre II de la 2<sup>e</sup> partie du code du travail ;
- le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l’opportunité de désigner un ou plusieurs groupes de travail ;
- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d’au moins six par an. Conformément aux articles 6.13 et 6.14 de la CCNAD, la CPPNI se réunit une fois par an pour échanger paritairement sur les sujets santé-sécurité, prévention des risques professionnels et à l’amélioration efficace et durable des conditions de travail en tant qu’observatoire.

Avant la réunion d’ouverture, le secrétaire du collège salarié adresse au secrétariat du SNAD, les thèmes de négociation que le collège salarié souhaite aborder au cours de l’année à venir.

Dans le même temps, le collège employeur adresse au secrétaire du collège salarié les thèmes de négociation qu’il souhaite aborder au cours de l’année à venir.

### **Article 4.3.2 | *Ordre du jour des réunions***

L'ordre du jour de chaque réunion est fixé par le secrétariat de la commission en cohérence avec le calendrier prévisionnel de l'année.

À l'initiative du secrétariat de la CPPNI, des personnes extérieures peuvent participer aux réunions, avec l'accord des représentants du collège salarié mandatés pour signer, afin d'apporter un éclairage sur les sujets en négociation.

### **Article 4.3.3 | *Délais de convocation***

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires, et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai d'au moins 8 jours avant chaque réunion.

### **Article 4.3.4 | *Réunions préparatoires***

Les représentants dûment désignés du collège salarié, se réunissent au besoin, en présentiel ou sous forme de visio-conférence la veille de chaque commission à laquelle ils ont été choisis pour siéger.

Lorsque les circonstances ne leur permettent pas de se réunir la veille de la commission, les représentants du collège salarié peuvent avancer la tenue de la réunion préparatoire à un autre jour.

Si la réunion est prévue en présentiel, une salle de réunion est mise à leur disposition par le SNAD, dans la mesure du possible. Dans le cas contraire, une visio-conférence est organisée par le SNAD.

### **Article 4.3.5 | *Déroulement des réunions en présentiel ou sous forme de visio-conférence.***

Au terme des réunions de négociation sur un thème, un relevé résumant les positions de chaque collège est établi et validé par le secrétaire.

En cas de besoin, un relevé de position est établi à l'issue d'une réunion intermédiaire sans attendre la réunion de synthèse.

### **Article 4.3.6 | *Rapport annuel d'activité***

Chaque année, la CPPNI établit un rapport d'activité retraçant :

- les accords collectifs de branche négociés ;
- les thèmes de négociation débattus ;
- les accords collectifs d'entreprise sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps ;
- l'analyse des accords collectifs d'entreprise susmentionnés, en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- les procès-verbaux rendus sur saisine de la commission d'interprétation.

Le rapport annuel devra également comporter un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les entreprises de la branche, ayant négocié un accord en leur sein, sont invitées, en plus de leurs formalités légales de dépôt à effectuer sur la plateforme en ligne, à transmettre leurs accords signés, au secrétariat de la CPPNI, via l'adresse suivante : [contact@snad.social](mailto:contact@snad.social).

Il est précisé par les parties, que ce rapport annuel ne sera effectué que si la CPPNI dispose d'un nombre significatif d'accords collectifs afin d'obtenir un panel représentatif.

#### **Article 4.4 | Rémunération des représentants**

##### **Article 4.4.1 | Maintien de la rémunération**

L'employeur du représentant de l'organisation syndicale lui accorde une autorisation d'absence pour se rendre et participer aux réunions préparatoires et à la commission paritaire permanente de négociation, sans perte de rémunération.

À l'issue de chaque réunion, le secrétariat du SNAD remet une attestation de présence au représentant pour lui permettre de bénéficier du maintien de sa rémunération.

Dans le cas où les réunions ont lieu en visio-conférence, un relevé des participants en visio-conférence est effectué par le secrétariat du SNAD et transmis à l'employeur.

##### **Article 4.4.2 | Frais de transport, de repas et d'hébergement**

Les frais de transport occasionnés par la participation aux réunions de la commission sont pris en charge par le SNAD, sur la base des frais réels et sur fourniture des justificatifs, dans les conditions suivantes :

- prise en charge du train sur la base du tarif de 2<sup>e</sup> classe ;
- prise en charge de l'avion lorsque le trajet en train est supérieur à 3 heures sous réserve que le tarif soit moins élevé que celui d'une place de train en 2<sup>e</sup> classe ;
- prise en charge des frais réels de véhicule sur la base du barème kilométrique lorsque le trajet ou une partie du trajet n'est pas desservi par les transports en commun.

Les frais de restauration sont pris en charge par le SNAD :

- sur la base de l'indemnité forfaitaire de petit déplacement par déjeuner, d'une part ;
- sur la base des frais réels et sur fourniture des justificatifs, dans la limite de 35 € par dîner, pour les frais supplémentaires nécessités par l'éloignement géographique au sens de la réglementation relative aux grands déplacements, d'autre part. La réservation et la prise en charge de l'hébergement nécessités par l'éloignement géographique (hors Île-de-France) sont assurées par le SNAD, et comprennent la chambre d'hôtel et le petit-déjeuner.

##### **Article 4.4.3 | Couverture accidents de trajet**

Les salariés mis à disposition sont couverts par leur employeur en cas d'accident survenant à l'occasion de la participation à une réunion préparatoire ou à une commission paritaire permanente de négociation.

#### **Article 5 | Modalités de prise en compte du parcours syndical dans la carrière des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche**

Les parties reconnaissent que l'exercice d'une responsabilité syndicale ou élective constitue pour chaque salarié une étape valorisante dans leur parcours professionnel à accompagner au moment de la prise de mandat, pendant et en fin de mandat et tiennent à réaffirmer leur volonté de combattre toute forme de discrimination à l'encontre des représentants du personnel dans leur contribution au dialogue social au sein des entreprises de la branche.

Les entreprises de la branche sont invitées à prendre en compte l'expérience des représentants syndicaux pour leur permettre, s'ils le souhaitent, de reconnaître et valoriser leurs compétences acquises en tant que négociateurs en branche.

## **Article 6 | Modification d'un article de la CCNAD**

L'article 1.3 de la convention collective nationale des activités du déchet est modifié pour être ainsi rédigé :

### **« Article 1.3 | CPPNI**

Les missions de la commission permanente paritaire sont dévolues à la CPPNI telle que définie dans le cadre de l'avenant n° 69 du 8 juillet 2021 relatif à la modernisation du dialogue social dans la branche des déchets. »

## **Article 7 | Durée**

Le présent accord est annexé à la convention collective.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2021.

Il donnera lieu à un bilan au terme de ses 2 premières années d'application, à l'issue duquel ses modalités pourront être adaptées.

## **Article 8 | Dénonciation – Révision**

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant le délai de préavis de 3 mois visé à l'article L. 2261-9 du code du travail. La dénonciation se fait dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Le présent accord vaut avenant à la CCNAD et peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la même forme.

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

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salarié dans la branche ou par les organisations patronales représentatives. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord. Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

## **Article 9 | Dépôt, publicité et extension**

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

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

articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Signé à Paris, le 8 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3198 | Convention collective nationale

IDCC : 29 | **ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION, DE SOINS,  
DE CURE ET DE GARDE À BUT NON LUCRATIF**

**Avenant n° 2021-05 du 15 juillet 2021**  
relatif à l'attribution d'une prime aux médecins, pharmaciens,  
biologistes et chirurgiens-dentistes

NOR : ASET2150871M

IDCC : 29

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

**FEHAP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFDT ;**

**FSPSS FO ;**

**CFE-CGC santé social,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans un contexte national de crise sanitaire liée au « Covid-19 », le ministre des solidarités et de la santé a pris la décision de mobiliser des moyens financiers, destinés à revaloriser les personnels médicaux des établissements publics sanitaires. Cette revalorisation s'est traduite par la signature d'un protocole dans le cadre du « Ségur de la santé ».

Les médecins des établissements sanitaires du secteur privé solidaire n'ont, quant à eux, pas bénéficié de cette mesure. Pour autant, ils ont, comme leurs homologues du secteur public, prouvé leur mobilisation, leur efficience et leur capacité d'adaptation.

L'absence de mesures salariales va amplifier les difficultés de recrutement et de fidélisation de ces professionnels, auxquelles sont confrontés depuis de nombreuses années les établissements sanitaires du secteur privé solidaire.

Il est donc essentiel de mettre en place un dispositif visant à réduire les écarts avec les rémunérations liés notamment à la mise en place de primes et indemnités dans la fonction publique hospitalière.

Ce dispositif est réservé exclusivement aux professionnels qui s'engagent à une activité exclusive en établissement sur leur temps de travail contractuel.



Ce dispositif doit également prendre en considération la diversité des situations existantes dans les établissements concernés quant à ces écarts, afin de rapprocher, autant que faire se peut, l'ensemble des médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes, des rémunérations liés notamment à la mise en place de primes et indemnités dans la fonction publique hospitalière.

Ce dispositif s'inscrit également conformément à la loi, dans un objectif de réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Le présent avenant a pour objet d'apporter une réponse à ces impératifs, à travers la mise en place d'une prime globale, déclinée en une part fixe et une part variable.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de la mesure et professionnels concernés**

La prime concerne l'ensemble des médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes exerçant dans les établissements sanitaires.

## **Article 2 | Modalités de versement de la prime**

Le montant brut global de la prime à répartir entre les professionnels concernés correspond aux crédits accordés à ce titre aux établissements sanitaires.

La totalité des crédits accordés à ce titre est exclusivement réservée à la revalorisation des professionnels concernés.

La prime se décompose en deux parts :

- une part fixe et égalitaire, dont le montant brut est :  $75 \% \times \text{montant total/nombre en ETP total des personnels concernés}$  (= montant fixe et égalitaire individuel pour 1 ETP). Le montant individuel est proportionnel à la durée du temps de travail contractuelle ;
- le reste des sommes est à répartir en répondant aux obligations des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail et dans une logique de renforcer l'attractivité des carrières dans la branche, selon le critère suivant :

■ la réduction des écarts avec les rémunérations liées à la mise en place notamment de primes et indemnités dans la fonction publique hospitalière.

Les crédits accordés au titre de la prime et les critères de répartitions font partie intégrante de la négociation sur les rémunérations, telle que prévue par les dispositions légales et réglementaires.

À défaut d'accord, elles font l'objet d'une information/consultation au CSE chaque année.

En l'absence de CSE et dans tous les cas de figure, le montant des crédits accordés et les critères de répartition sont communiqués aux salariés concernés.

La prime est versée mensuellement.

Cette prime est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

La prime ne peut en aucun cas se cumuler avec tout autre avantage, notamment prime ou indemnité ayant le même objet, instauré par accord collectif, contractuellement, unilatéralement ou par usage, dont bénéficieraient déjà les personnels visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant, seul le plus favorable étant alors appliqué.

## **Article 3 | Date d'application**

Le présent avenant s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021.

#### **Article 4 | Durée du présent avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

*Fait à Paris, le 15 juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective d'arrondissement

IDCC : **1387** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Flandres-Douais)**  
**(20 mai 1986)**

(Étendue par arrêté du 31 décembre 1986,  
*Journal officiel* du 13 janvier 1987)

### **Accord du 13 juillet 2021**

relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2021  
(Flandres-Douais)

NOR : ASET2150867M

IDCC : 1387

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

**UDIMÉTAL Nord-Pas-de-Calais,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE métallurgie Calais ;**

**CFDT métaux Nord,**

d'autre part,

### **Préambule**

Les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres, qui se sont réunies le 22 juin 2021, déclarent attacher une grande importance à ce que le barème des TEGA qui est la référence pour l'accueil des nouveaux embauchés et une garantie pour les salariés en fonction, dans le respect de la hiérarchie des emplois, reste d'un niveau compatible avec la nécessité de préserver à la fois l'attractivité des métiers de la métallurgie et la compétitivité des entreprises industrielles.

Les parties signataires soulignent le caractère spécifique des négociations professionnelles et rappellent que le présent accord conclu, notamment, sur les rémunérations minimales garanties (TEGA), obéit à une logique propre, et ne peut servir de base à la revalorisation des salaires effectifs telle qu'elle est définie dans les entreprises.

En conséquence, il est convenu entre les signataires ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Taux effectifs garantis annuels (TEGA)**

### **1.1. Garanties 2021**

Les barèmes des taux effectifs garantis annuels (TEGA) valables pour l'ensemble de l'année civile à partir de l'année 2021 fixent, pour chaque niveau et échelon de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun mensuel ne peut être rémunéré pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures (annexe I).

Ces rémunérations tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Elles doivent être adaptées à l'horaire réellement pratiqué par l'entreprise (ou, s'il est différent, par le salarié) au cours de l'année en tenant compte des coefficients correcteurs correspondants.

Les coefficients correcteurs figurant dans l'annexe III au présent accord sont donnés à titre indicatif. Ils correspondent aux taux légaux de majoration des heures supplémentaires applicables au jour de la signature du présent accord.

### **1.2. Bénéficiaires de la garantie**

Bénéficiaire de la garantie instituée à l'article 1.1 du présent accord, tous les mensuels à l'exception des titulaires d'un contrat de travail régi par des dispositions spécifiques en matière de rémunération.

En outre, les barèmes mentionnés aux articles 1.1 et 2 du présent accord doivent être adaptés aux situations propres à certaines catégories de travailleurs pour lesquels la réglementation institue des abattements de rémunération (jeunes de moins de 18 ans...).

### **1.3. Modalités de vérification**

Pour vérifier si un mensuel a bénéficié sur l'ensemble de l'année 2021 d'une rémunération brute au moins égale pour l'horaire considéré, aux garanties constituées par le présent accord, il sera tenu compte des éléments définis par l'article 9.2.1 *bis* de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres, ainsi que des indemnités représentant tout ou partie des compensations salariales de la réduction d'horaire que les entreprises ont, le cas échéant, instituées notamment au titre de la réduction du temps de travail, et ce, même si cette indemnité figure à part sur le bulletin de paie.

### **1.4. Durée de validité de la garantie**

La garantie instituée par l'article 1.1 du présent accord est valable pour une année complète.

Il s'ensuit que cette garantie doit être adaptée *pro rata temporis* lorsque intervient un changement de classification ainsi qu'en cas d'entrée ou de départ en cours d'année.

### **1.5. Adaptation de la garantie**

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même l'intégralité de la rémunération, par exemple en cas de maladie, d'accident ou d'absence quelconque non indemnisée, ne sont pas prises en compte. Le taux effectif garanti annuel est alors adapté en proportion des périodes effectivement travaillées.

## 1.6. Régularisation

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisserait apparaître qu'un mensuel n'a pas été rempli de ses droits, celui-ci recevra, à l'échéance de la paie la plus proche, le complément de rémunération brute correspondant.

### Article 2 | *Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)*

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant exclusivement à la détermination des primes d'ancienneté est revalorisé au 1<sup>er</sup> août 2021.

La valeur du point RMH est fixée à cette date à 4,27 €.

Les parties précisent que cette revalorisation s'applique pour la première fois à la prime d'ancienneté versée au titre du mois d'août 2021.

Les montants mensuels indiqués dans le barème des RMH figurant en annexe II au présent accord s'appliquent pour la durée légale du travail. Ils tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Les montants figurant dans le barème des RMH sont arrondis à l'euro supérieur dès lors que le nombre de centimes après la virgule est égal ou supérieur à 50, à l'euro inférieur dans le cas contraire.

Ces montants sont donnés à titre indicatif. En effet, les valeurs de primes d'ancienneté sont calculées par le produit de la valeur du point par le coefficient et le taux d'ancienneté applicable sans arrondi pour éviter le cumul d'arrondis. Les valeurs qui en découlent sont arrondies au centime supérieur si le 3<sup>e</sup> chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, au centime inférieur dans le cas contraire.

Les valeurs de primes d'ancienneté qui résultent de ce calcul figurent en annexe IV pour les administratifs, techniciens et maîtrises hors atelier, en annexe V pour les travailleurs manuels et en annexe VI pour les maîtrises d'atelier.

Ces valeurs de primes d'ancienneté doivent être adaptées à l'horaire pratiqué par l'entreprise, ou, s'il est différent, par le salarié, en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

### Article 3 | *Allocation complémentaire de vacances*

Le montant de l'allocation complémentaire de vacances défini aux articles 11.1.14 à 11.1.18 de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres est porté à 482 € bruts pour la période allant du 1<sup>er</sup> mai 2021 au 30 avril 2022 (annexe VII).

### Article 4 | *Indemnité de panier de nuit*

Le montant de l'indemnité du panier de nuit visée par l'article 7.1.8 de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres reste fixé à 6,70 € par repas (annexe VII).

### Article 5 | *Durée de validité de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 6 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

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

## **Article 7 | Extension**

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence, à l'initiative de la délégation patronale, à en demander l'extension.

## **Article 8 | Formalités**

Le présent accord fera l'objet des dépôts conformément à la réglementation.

*Fait à Faches-Thumesnil, le 13 juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe I Taux effectifs garantis annuels (TEGA 2021)

Base 35 heures.

### 1. Mensuels âgés de 18 ans accomplis

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratif, technicien, maîtrise [hors atelier]	Travailleur manuel	Maitrise d'atelier
V	3	395	32 369 €		33 785 €
		365	29 870 €		31 170 € AM7
	2	335	27 479 €		28 545 € AM6
	1	305	25 119 €		25 883 € AM5
IV	3	285		23 664 € TA4	24 314 € AM4
	2	270		22 530 € TA3	
	1	255		21 325 € TA2	21 700 € AM3
III	3	240		21 013 € TA1	21 054 € AM2
	2	225	20 444 €		
	1	215		20 315 € P3	20 364 € AM1
II	3	190		19 887 € P2	
	2	180	19 747 €		
	1	170		19 591 € P1	
I	3	155		18 679 € O3	
	2	145		18 669 € O2	
	1	140		18 659 € O1	

En toute hypothèse, le mensuel ne peut percevoir une rémunération inférieure au Smic correspondant à l'horaire pratiqué.

Pour vérifier si la rémunération annuelle est au moins égale au TEGA, il convient de tenir compte des éléments définis à l'article 9.2.1 *bis* de la convention collective.

Ce barème est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Il doit être adapté en cas d'horaire différent en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

Il inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

L'évolution des barèmes de TEGA et de RMH obéit à une logique propre et ne peut servir de base ou de référence à l'évolution des salaires réels versés par les entreprises.

## 2. Mensuels âgés de moins de 18 ans

Le taux effectif garanti annuel (TEGA) des mensuels âgés de moins de 18 ans subit un abattement dans les conditions ci-après :

Âge	Ancienneté	
	Moins de 6 mois	6 mois et plus
16 – 17 ans	TEGA – 20 % sans être < au Smic – 20 %	Aucun abattement
17 – 18 ans	TEGA – 10 % sans être < au Smic – 10 %	Aucun abattement



## Annexe II Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH 2021)

Date d'application 1<sup>er</sup> août 2021.

Valeur du point : 4,27 €.

Base 35 heures.

Ce barème sert exclusivement de base de calcul des primes d'ancienneté.

Il inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratif, technicien, maîtrise (hors atelier)	Travailleur manuel <sup>[1]</sup>		Maîtrise d'atelier <sup>[1]</sup>	
V	3	395	1 687 €			1 805 €	
		365	1 559 €			1 668 €	AM7
	2	335	1 430 €			1 531 €	AM6
	1	305	1 302 €			1 394 €	AM5
IV	3	285	1 217 €	TA 4	1 278 €	1 302 €	AM4
	2	270	1 153 €	TA 3	1 211 €		
	1	255	1 089 €	TA 2	1 143 €	1 165 €	AM3
III	3	240	1 025 €	TA 1	1 076 €	1 097 €	AM2
	2	225	961 €				
	1	215	918 €	P 3	964 €	982 €	AM 1
II	3	190	811 €	P 2	852 €		
	2	180	769 €				
	1	170	726 €	P 1	762 €		
I	3	155	662 €	O 3	695 €		
	2	145	619 €	O 2	650 €		
	1	140	598 €	O 1	628 €		

<sup>[1]</sup> Ces montants incluent les majorations prévues par l'accord national du 30 janvier 1980 (5 % : travailleurs manuels et 7 % : maîtrise d'atelier).

Ces valeurs de primes d'ancienneté doivent être adaptées à l'horaire pratiqué par l'entreprise, ou, s'il est différent, par le salarié, en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

Mode de calcul de la prime d'ancienneté		
La prime d'ancienneté est égale au :		
Coefficient x valeur du point x taux de la catégorie (voir ligne ci-dessous) x % d'ancienneté		
Administratifs, techniciens, maîtrise hors atelier : 1	Travailleurs manuels : 1,05	Maîtrise d'atelier : 1,07
Les valeurs qui en découlent sont arrondies au centime supérieur si le 3 <sup>e</sup> chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, au centime inférieur dans le cas contraire.		

## Annexe III Coefficients correcteurs applicables dans les cas où l'horaire constant est différent de 35 heures

### Entreprises de toutes tailles

Dans le cas où l'horaire est différent de 35 heures, il y a lieu d'appliquer aux valeurs du barème des taux effectifs garantis annuels et aux valeurs des primes d'anciennetés calculées à partir du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, le coefficient correcteur correspondant à l'horaire pratiqué.

Attention :

- le coefficient correcteur tient compte d'une majoration payée en espèces. Il n'est pas applicable dans le cas d'une majoration en temps de repos ;
- le coefficient correcteur est calculé à partir de la majoration légale de 25 % pour les heures accomplies entre 35 et 43 heures et 50 % au-delà.

	Horaire hebdomadaire (en heures)	Nombre d'heures effectivement payées (en heures) <sup>[1]</sup>	Coefficient correcteur <sup>[2]</sup>
Heures au taux normal	30,00	30,000	0,857143
	30,50	30,500	0,871429
	31,00	31,000	0,885714
	31,50	31,500	0,900000
	32,00	32,000	0,914286
	32,50	32,500	0,928571
	33,00	33,000	0,942857
	33,50	33,500	0,957143
	34,00	34,000	0,971429
	34,50	34,500	0,985714
Durée légale	35,00	35,000	1,000000
Heures majorées à 25 %	35,50	35,625	1,017857
	36,00	36,250	1,035714
	36,50	36,875	1,053571
	37,00	37,500	1,071429
	37,50	38,125	1,089286
	38,00	38,750	1,107143
	38,50	39,375	1,125000
	39,00	40,000	1,142857
	39,50	40,625	1,160714
	40,00	41,250	1,178571
	40,50	41,875	1,196429
	41,00	42,500	1,214286

	Horaire hebdomadaire (en heures)	Nombre d'heures effectivement payées (en heures) <sup>[1]</sup>	Coefficient correcteur <sup>[2]</sup>
Heures majorées à 25 %	41,50	43,125	1,232143
	42,00	43,750	1,250000
	42,50	44,375	1,267857
	43,00	45,000	1,285714
Heures majorées à 50 %	43,50	45,750	1,307143
	44,00	46,500	1,328571
	44,50	47,250	1,350000
	45,00	48,000	1,371429
	45,50	48,750	1,392857
	46,00	49,500	1,414286
	46,50	50,250	1,435714
	47,00	51,000	1,457143
	47,50	51,750	1,478571
	48,00	52,500	1,500000
<p>[1] C'est-à-dire tenant compte des majorations pour heures supplémentaires payées et non prises en repos.</p> <p>[2] Nombre d'heures effectivement payées divisé par 35.</p>			

## **Annexe IV** Primes d'ancienneté (base 35 heures)<sup>[1]</sup>

Applicable au 1<sup>er</sup> août 2021.

Valeur du point : 4,27 €.

### **Administratifs, techniciens, maîtrises hors atelier**

Niveau	Échelon	Coefficient	Minimum hiérarchique (arrondi)	Ancienneté													
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans
				Taux													
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	17 %
V	3	395	1 687	50,60	67,47	84,33	101,20	118,07	134,93	151,80	168,67	185,53	202,40	219,26	236,13	253,00	286,73
		365	1 559	46,76	62,34	77,93	93,51	109,10	124,68	140,27	155,86	171,44	187,03	202,61	218,20	233,78	264,95
	2	335	1 430	42,91	57,22	71,52	85,83	100,13	114,44	128,74	143,05	157,35	171,65	185,96	200,26	214,57	243,18
	1	305	1 302	39,07	52,09	65,12	78,14	91,16	104,19	117,21	130,24	143,26	156,28	169,31	182,33	195,35	221,40
IV	3	285	1 217	36,51	48,68	60,85	73,02	85,19	97,36	109,53	121,70	133,86	146,03	158,20	170,37	182,54	206,88
	2	270	1 153	34,59	46,12	57,65	69,17	80,70	92,23	103,76	115,29	126,82	138,35	149,88	161,41	172,94	195,99
	1	255	1 089	32,67	43,55	54,44	65,33	76,22	87,11	98,00	108,89	119,77	130,66	141,55	152,44	163,33	185,10
III	3	240	1 025	30,74	40,99	51,24	61,49	71,74	81,98	92,23	102,48	112,73	122,98	133,22	143,47	153,72	174,22
	2	225	961	28,82	38,43	48,04	57,65	67,25	76,86	86,47	96,08	105,68	115,29	124,90	134,51	144,11	163,33
	1	215	918	27,54	36,72	45,90	55,08	64,26	73,44	82,62	91,81	100,99	110,17	119,35	128,53	137,71	156,07
II	3	190	811	24,34	32,45	40,57	48,68	56,79	64,90	73,02	81,13	89,24	97,36	105,47	113,58	121,70	137,92
	2	180	769	23,06	30,74	38,43	46,12	53,80	61,49	69,17	76,86	84,55	92,23	99,92	107,60	115,29	130,66
	1	170	726	21,78	29,04	36,30	43,55	50,81	58,07	65,33	72,59	79,85	87,11	94,37	101,63	108,89	123,40

[1] En cas d'horaire constant différent voir annexe III.

Niveau	Échelon	Coefficient	Minimum hiérarchique (arrondi)	Ancienneté													
				Taux													
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	17 %
I	3	155	662	19,86	26,47	33,09	39,71	46,33	52,95	59,57	66,19	72,80	79,42	86,04	92,66	99,28	112,51
	2	145	619	18,57	24,77	30,96	37,15	43,34	49,53	55,72	61,92	68,11	74,30	80,49	86,68	92,87	105,26
	1	140	598	17,93	23,91	29,89	35,87	41,85	47,82	53,80	59,78	65,76	71,74	77,71	83,69	89,67	101,63

Annexe V Primes d’ancienneté (base 35 heures)<sup>[1]</sup>

Applicable au 1<sup>er</sup> août 2021.  
Valeur du point : 4,27 €.

Travailleurs manuels

Niveau	Échelon	Coefficient	Minimum hiérarchique (arrondi)	Ancienneté															
				Taux															
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans		
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	17 %		
IV	3	285	TA4	1 278	38,33	51,11	63,89	76,67	89,45	102,22	115,00	127,78	140,56	153,34	166,11	178,89	191,67	217,23	
	2	270	TA3	1 211	36,32	48,42	60,53	72,63	84,74	96,84	108,95	121,05	133,16	145,27	157,37	169,48	181,58	205,79	
	1	255	TA2	1 143	34,30	45,73	57,16	68,60	80,03	91,46	102,90	114,33	125,76	137,20	148,63	160,06	171,49	194,36	
III	3	240	TA1	1 076	32,28	43,04	53,80	64,56	75,32	86,08	96,84	107,60	118,36	129,12	139,89	150,65	161,41	182,93	
	1	215	P3	964	28,92	38,56	48,20	57,84	67,48	77,12	86,76	96,40	106,03	115,67	125,31	134,95	144,59	163,87	
II	3	190	P2	852	25,56	34,07	42,59	51,11	59,63	68,15	76,67	85,19	93,71	102,22	110,74	119,26	127,78	144,82	
	1	170	P1	762	22,87	30,49	38,11	45,73	53,35	60,98	68,60	76,22	83,84	91,46	99,09	106,71	114,33	129,57	
I	3	155	O3	695	20,85	27,80	34,75	41,70	48,65	55,60	62,54	69,49	76,44	83,39	90,34	97,29	104,24	118,14	
	2	145	O2	650	19,50	26,00	32,51	39,01	45,51	52,01	58,51	65,01	71,51	78,01	84,51	91,02	97,52	110,52	
	1	140	O1	628	18,83	25,11	31,38	37,66	43,94	50,22	56,49	62,77	69,05	75,32	81,60	87,88	94,15	106,71	

[1] En cas d’horaire constant différent voir annexe III.

## **Annexe VI** Primes d'ancienneté (base 35 heures)<sup>[1]</sup>

Applicable au 1<sup>er</sup> août 2021.

Valeur du point : 4,27 €.

### **Maîtrise d'atelier**

Niveau	Échelon	Coefficient	Minimum hiérarchique (arrondi)	Ancienneté														
				Taux														
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans	
V	3	395	AM7	1 805	54,14	72,19	90,24	108,28	126,33	144,38	162,42	180,47	198,52	216,57	234,61	252,66	270,71	306,80
		365	AM7	1 668	50,03	66,71	83,38	100,06	116,74	133,41	150,09	166,76	183,44	200,12	216,79	233,47	250,15	283,50
		335	AM6	1 531	45,92	61,22	76,53	91,83	107,14	122,45	137,75	153,06	168,36	183,67	198,98	214,28	229,59	260,20
	1	305	AM5	1 394	41,81	55,74	69,68	83,61	97,55	111,48	125,42	139,35	153,29	167,22	181,16	195,09	209,03	236,90
	IV	3	285	AM4	1 302	39,06	52,09	65,11	78,13	91,15	104,17	117,19	130,21	143,24	156,26	169,28	182,30	195,32
1		255	AM3	1 165	34,95	46,60	58,25	69,90	81,55	93,21	104,86	116,51	128,16	139,81	151,46	163,11	174,76	198,06
III	3	240	AM2	1 097	32,90	43,86	54,83	65,79	76,76	87,72	98,69	109,65	120,62	131,58	142,55	153,52	164,48	186,41
	1	215	AM1	982	29,47	39,29	49,12	58,94	68,76	78,59	88,41	98,23	108,05	117,88	127,70	137,52	147,35	166,99

[1] En cas d'horaire constant différent voir annexe III.

## **Annexe VII Indemnités, primes, allocation 2021**

### **1. Indemnités diverses**

- indemnité de panier (travaux de nuit) 6,70 € (art. 7.1.8 de la convention collective du 20 mai 1986) ;
- indemnité de repas (petit déplacement) 2,5 × le minimum garanti légal (accord du 26 février 1976, art. 2.3).

### **2. Primes pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique**

- obtention d'un CAP de la profession par un apprenti sous contrat (art. 8.2.4 de la convention collective du 20 mai 1986) : 22,87 € ;
- obtention d'un diplôme dans les conditions prévues par l'art. 8.4.1 de la convention collective du 20 mai 1986 :

CAP, BEP, CQP CQT1 CFPA 1 <sup>er</sup> degré	76,22 €
CQT2, CQT3, BP BTN Diplôme AFPA niveau IV	114,34 €
BTS, DUT Diplôme AFPA niveau III	152,45 €

### **3. Allocation complémentaire de vacances**

(art. 11.1.14 et suivants de la convention collective du 20 mai 1986).

Entre le 1<sup>er</sup> mai 2021 et le 30 avril 2022 : 482 €.



Convention collective

IDCC : 1912 | **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE  
(Haut-Rhin)**

**(22 décembre 1995)**

*(Bulletin officiel n° 1996-6 bis)*

*(Étendue par arrêté du 17 juillet 1996,*

*Journal officiel du 27 juillet 1996)*

### **Accord du 30 juin 2021**

relatif aux salaires pour l'année 2021  
(Haut-Rhin)

NOR : ASET2150866M

IDCC : 1912

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

**UIMM Alsace,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**Métallurgie CFE-CGC Alsace ;**

**Métallurgie CFTC Haut-Rhin ;**

**UD FO Haut-Rhin,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Nous, partenaires sociaux représentatifs de la branche de la métallurgie, eu égard au contexte économique actuel et des conséquences, à ce jour, difficilement prévisibles pour les entreprises, de la crise de la « Covid-19 », avons décidé, par le présent accord d'afficher notre engagement vers une reprise durable.

Les partenaires sociaux signataires de cet accord soulignent l'importance de continuer le dialogue social, afin d'adapter d'une part les garanties minimales des salaires de la métallurgie du Haut-Rhin, d'autre part d'assurer la compétitivité des entreprises.

C'est dans cette optique, et afin de préserver au mieux les emplois, que le présent accord a été signé.

Conformément aux dispositions de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, les négociations annuelles se sont engagées le 31 mars 2021, une deuxième réunion a eu lieu le 27 avril 2021 et, enfin, une dernière réunion s'est tenue le 17 juin 2021.

En référence aux articles 10, 11, 12, 13 et 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, les négociations paritaires annuelles portent notamment sur les valeurs du 13<sup>e</sup> mois conventionnel, les valeurs des rémunérations annuelles minima garanties, celles des primes d'ancienneté, ainsi que sur la valeur de la prime de panier et d'équipe.

## **Titre I<sup>er</sup> Disposition relative au champ d'application**

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

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini à l'article 1<sup>er</sup> des « Dispositions générales » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin du 22 décembre 1995.

### **Article 2 | Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Titre II Dispositions relatives à la rémunération**

### **Article 3 | Valeur du point**

Il y a lieu de rappeler que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail effectif suivant l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 1970, et repris par l'article 13 de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

La valeur du point est fixée à 4,63 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 – sur une base de 151,67 heures pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

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 accordée dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur permet le calcul des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) telles que définies à l'article 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Les RMH servent à la détermination d'une part, du montant des primes telles que définies à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, et d'autre part, de la valeur des primes d'ancienneté selon les prescriptions de l'article 13 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Les RMH doivent être adaptées à l'horaire effectif de travail auquel est soumis le salarié. Les RMH ainsi définies ne comprennent pas les éventuelles bonifications ou majorations pour heures supplémentaires.

#### Article 4 | Prime d'équipe

L'indemnité d'emploi horaire, dite prime d'équipe, est attribuée selon les dispositions de l'article 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Son montant est fixé à 0,1471 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

#### Article 5 | Prime de panier

L'article 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin dispose de l'attribution d'une prime de panier dans le cas de travail en équipes successives.

La prime de panier est fixée à 5,54 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

#### Article 6 | Rémunérations annuelles minima garanties (RAMG)

L'article 11 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin définit les rémunérations annuelles minima garanties (RAMG) et prévoit la négociation paritaire annuelle de ces valeurs.

Le barème des rémunérations annuelles minima garanties à compter de l'année 2021, est fixé comme suit, sur une base de 151,67 heures, pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

Niveau	Échelon	Coefficient	RAMG
I	1	140	18 705
	2	145	18 730
	3	155	18 805
II	1	170	18 975
	2	180	19 030
	3	190	19 290
III	1	215	19 620
	2	225	19 755
	3	240	20 435
IV	1	255	22 145
	2	270	23 005
	3	285	24 130
V	1	305	26 670
	2	335	28 320
	3	365	30 575
	4	395	33 770

Le présent barème sera adapté à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié. Il ne comprend pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

### **Titre III Égalité femmes – hommes**

Les partenaires sociaux considèrent que la métallurgie nécessite une véritable mobilisation, pour que tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences, y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Dans le cadre de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est préconisé aux entreprises de s'appuyer sur les études, outils et guides réalisés par l'observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie [www.observatoire-metallurgie.fr](http://www.observatoire-metallurgie.fr).

Les partenaires sociaux considèrent toujours qu'une attention particulière doit être portée à l'harmonisation nécessaire de la rémunération des femmes et des hommes.

### **Titre IV Entrée en application**

#### **Article 7 | Date d'application**

Le présent accord entre en application à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

#### **Article 8 | Extension**

Après signature du présent accord et notification aux organisations syndicales, les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord par les pouvoirs publics et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

#### **Article 9 | Dépôt**

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Mulhouse, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le dépôt comprendra également une version anonyme du présent accord au format Word.

*Fait à Mulhouse, le 30 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 1 du 2 juillet 2021**  
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2150874M

IDCC : 1930

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

**ANMF ;**

**CFSI ;**

**SNIA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des métiers de la transformation des grains réaffirment par cet avenant que la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont des facteurs d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

En 2012, la branche a conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'évolution du cadre légal ainsi que les évolutions sociétales conduisent aujourd'hui les partenaires sociaux à compléter cet accord conclu pour une durée indéterminée en 2012.

Les partenaires sociaux entendent donc, par le présent avenant, reconduire et mettre en exergue des champs sur lesquels les dynamiques constatées méritent d'être soutenues et renforcées. À ce titre, l'accord sera notamment complété par des indicateurs de suivi.

Ainsi, les mesures permettant de lutter contre les différences de traitement suivantes sont reconduites et enrichies en matière de :

- mixité des emplois ;
- recrutement ;
- formation professionnelle ;
- promotion et l'évolution professionnelle ;
- conditions de travail ;

- égalité salariale ;
- équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Il est également décidé d'ajouter des mesures pertinentes incluant des actions de sensibilisation permettant de lutter contre les stéréotypes de genre en matière de :

- parentalité ;
  - lutte contre les discriminations ;
  - lutte contre le harcèlement notamment de nature sexuel et agissements sexistes au travail
- et enfin il est décidé d'enrichir chaque thématique d'objectifs et/ou de proposer des indicateurs de suivi.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche des métiers de la transformation des grains ont décidé de définir les actions qui suivent.

Les entreprises qui le souhaitent sont encouragées à intégrer tout ou partie des indicateurs proposés par le présent avenant dans la BDES de l'entreprise.

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

Le présent accord s'applique, sous réserve d'extension, à tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930).

Il ne dispense pas les entreprises d'au moins 50 salariés et/ou disposant de délégués syndicaux d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 2 | Diagnostic de l'égalité professionnelle dans la branche**

Avant d'ouvrir les négociations, les partenaires sociaux de la branche ont mené un diagnostic partagé de la situation comparée entre les hommes et les femmes en 2019, sur la base d'un panel de 57 entreprises représentatives de la branche.

La répartition globale des effectifs de ce panel toutes catégories professionnelles confondues au 31 décembre 2019 est de 25,9 % de femmes et de 74,1 % d'hommes. Cette proportion est identique tout niveau confondu par catégorie socio professionnelle et par âge.

La branche fait état d'un pourcentage élevé de travailleurs à temps plein, soit 96 %. Le ratio est sensiblement identique lors des embauches. 58 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes.

37 % des embauches de la branche s'effectuent en CDD dont 57,4 % sont des hommes.

63 % des embauches s'effectuent donc en CDI, 79,9 % de ces embauches sont des hommes. On constate une que les postes plus manuels sont tenus par des hommes. La majorité des chauffeurs livreurs sont également des hommes (99,7 %).

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre les efforts en termes de mixité des emplois et des recrutements tout en respectant bien entendu la volonté première des candidats d'occuper certains postes.

La répartition des effectifs par âge et par ancienneté révèle une répartition homogène des salariés par catégorie et par âge. Il faut noter que la population est renouvelée (50 % des salariés ont moins de 5 ans d'ancienneté, environ 30 % d'entre eux sont des femmes). Ce renouvellement des populations implique 2 enjeux majeurs que sont la fidélisation et la transmission des compétences.

66 % des embauches totales ont porté sur des salariés de 26 ans et plus. La proportion d'embauches de femmes de moins de 26 ans est plus élevée par rapport à la proportion globale d'embauches des moins de 26 ans.

Par ailleurs, l'enquête a révélé que les salaires des femmes de la branche en 2019 étaient en moyenne 8 % inférieurs à celui des hommes, toutes catégories professionnelles et tous temps de travail confondus.

Au regard de ces constats, les partenaires sociaux s'entendent sur le plan d'action qui suit. Chaque article est relatif à une thématique identifiée. Chacun des articles 3 à 10 est construit de la manière suivante : synthèse des engagements pris en 2012, proposition éventuelle d'actions supplémentaires puis la définition d'indicateurs de suivi.

Dans le cadre de la mise en place de ces indicateurs de suivi, la branche s'engage à se mobiliser et à solliciter les différents organismes ou prestataires permettant aux entreprises d'être accompagnées dans la remontée de ces informations.

### **Article 3 | Mixité des emplois**

#### **Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'art. 2 de l'accord de 2012)**

Sans réécrire l'accord de 2012, il est rappelé que les partenaires sociaux souhaitent mobiliser les talents et les compétences des femmes et des hommes composant l'entreprise. À cette fin, un travail en amont doit être effectué au niveau des centres de formations, des écoles, des universités afin de sensibiliser au plus tôt les jeunes femmes aux métiers plus « masculinisés » et inversement.

#### **Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise (et remontés au niveau de la branche)**

- répartition hommes/femmes, par âge, CSP et ancienneté (par entreprise et par année civile) ;
- recours à l'alternance (nombre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus par entreprise et par année civile).

### **Article 4 | Le recrutement**

#### **Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'art. 3.1 de l'accord de 2012)**

En sus du rappel du principe de non-discrimination à l'embauche, à la rémunération à l'embauche et au positionnement d'un emploi dans la grille de classification, il est notamment rappelé que les critères de recrutement doivent s'appuyer strictement sur les seules compétences, expériences et qualifications des candidats. Des actions de sensibilisations auprès des équipes de recrutement sont mises en place au sein des entreprises.

#### **Proposition d'actions supplémentaires pouvant être mises en place dans les entreprises**

- étendre les actions de sensibilisation au management (encadrement) ;
- amélioration des outils de recrutement. Comme par exemple, la création de fiches de postes incluant les deux sexes et notamment en féminisant certaines dénominations « métiers » et les grilles d'entretien équivalentes. Ceci afin de rendre le process plus objectif et afin de permettre à un public plus large de s'identifier et se projeter sur le poste ;
- à candidature égale, il convient de veiller à ne pas exclure des entretiens de recrutement un candidat en raison de son sexe, de son âge ou de toute autre considération non en lien avec les compétences du candidat (cf. paragraphe relatif à la lutte contre les discriminations).

### **Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise (et remontés au niveau de la branche)**

- adéquation de la proportion hommes/femmes ayant candidaté et ayant été reçues en entretien au regard des postes à pourvoir (par entreprise et par année civile) ;
- nombre d'actions de sensibilisation organisées (par entreprise et par année civile).

La branche ambitionne de promouvoir et développer la mixité dans les différents emplois de l'entreprise. Il s'agit de pouvoir identifier au sein de l'entreprise, les métiers où les hommes et les femmes sont sous ou surreprésentés par rapport à la répartition de l'effectif hommes femmes dans l'entreprise.

## **Article 5 | La formation professionnelle et la qualification**

### **Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'art. 3.2 de l'accord de 2012)**

Le développement de la formation professionnelle permet d'assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de la carrière et dans l'évolution des qualifications. Ainsi, il est rappelé que tous les salariés doivent avoir un égal accès à la formation que la situation familiale ne doit pas être un obstacle à la formation (dans la mesure du possible : adaptation des horaires de formation, déroulement des formations sur le temps habituel de travail, au plus proche du lieu de travail).

Dans un souci de développement de la mixité, les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place un plan pluriannuel axé sur la formation des salariés, prévoyant des formations qualifiantes permettant le rééquilibrage sur les métiers techniques ou administratifs.

### **Proposition d'actions de branches supplémentaires**

La branche s'engage à communiquer à toutes les entreprises de la branche sur les dispositifs mis en place par les accords interbranches conclus. À ce titre, le déploiement de l'accord du 1<sup>er</sup> décembre de 2020 relatif à la formation professionnelle a fait l'objet d'une diffusion, sa mise en œuvre opérationnelle fera également l'objet de circulaires d'information.

### **Proposition d'actions supplémentaires pouvant être mises en place dans les entreprises**

- communiquer sur les différents dispositifs de formation existants et identifiés par l'OPCO, selon une périodicité à définir en entreprise ;
- donner et vérifier l'accessibilité des formations à tous sans critère discriminatoire et notamment de sexe dans des métiers à prédominance masculine et féminine.

### **Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise (et remontés au niveau de la branche)**

Pourcentage de formations suivies par des hommes et par des femmes, par domaine de formation, en distinguant les formations obligatoires, par diplôme obtenu et par CSP (par entreprise et par année civile).

## **Article 6 | La promotion et l'évolution professionnelle**

### **Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'art. 3.3 de l'accord de 2012)**

« Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes évolutions de carrière ». La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit prendre en compte la mixité professionnelle.

Les congés de maternité, de paternité ou d'adoption et parentaux ne doivent pas constituer un frein au déroulement de la carrière des salariés. Proscrire les systèmes d'évaluation en ce sens.



### **Proposition d'actions supplémentaires pouvant être mises en place dans les entreprises**

- promouvoir la formation interne et externe afin de favoriser les évolutions de carrière en interne pour les femmes et les hommes (mobilité ascendante) ;
- rappeler l'existence de formations en matière de développement personnel afin de travailler son leadership, la prise de parole en public ;
- veiller à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant d'une promotion soit proportionnel aux effectifs à tous les échelons hiérarchiques et notamment pour les postes liés à l'encadrement ;
- afficher ou diffuser publiquement les postes à pourvoir.

### **Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise (et remontés au niveau de la branche)**

- nombre d'hommes et de femmes ayant bénéficié d'une promotion (par entreprise et par année civile) ;
- nombre d'hommes et de femmes occupant des postes de direction (par entreprise et par année civile).

## **Article 7 | Temps partiel**

Il ressort du diagnostic de branche que la majorité des salariés occupent des postes à temps plein (96%). 58,8 % des femmes occupent les postes à temps partiel contre 41,2 % des hommes.

### **Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'art. 4.1 de l'accord de 2012)**

Il est rappelé que les entreprises ne doivent pas considérer le temps partiel comme un frein à la promotion professionnelle et à l'évolution de la carrière des salariés. Les entreprises sont invitées à privilégier le temps partiel choisi. La répartition des horaires des salariés à temps partiel devra être déterminée, dans la mesure du possible si l'organisation de l'entreprise le permet, en considération de l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée et familiale et en limitant notamment la durée d'interruption quotidienne.

### **Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise (et remontés au niveau de la branche)**

Pourcentage de temps partiels par catégorie professionnelle et par sexe (par entreprise et par année civile).

## **Article 8 | Organisation du temps de travail et conditions de travail**

### **Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'art. 4.2 de l'accord de 2012)**

Il est rappelé que les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises veillent, dans la mesure du possible et des contraintes spécifiques à l'entreprise, à la prise en compte des contraintes familiales des salariés dans l'organisation de travail. Une attention portera sur l'organisation des réunions pendant les horaires habituels (sauf exception). Le document unique évaluation des risques et le règlement intérieur de l'entreprise peuvent être des supports utiles pour l'organisation et les conditions de travail.

### **Proposition d'actions supplémentaires pouvant être mises en place dans les entreprises**

Mise en place d'enquêtes « santé et sécurité » auprès des hommes et des femmes salariés, le bilan permettra d'identifier les spécificités entre les hommes et les femmes. Chaque entre-

prise pourra construire son questionnaire spécifique, une trame pourra également être mise à disposition au niveau de la branche.

### **Propositions d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise**

- nombre de réunions organisées en dehors des horaires de travail habituels ;
- nombre d'enquêtes « santé et sécurité » mise en place.

Les indicateurs relevés en entreprise seront collectés au niveau de la branche pour assurer une vision plus globale du suivi.

### **Indicateurs de suivi au niveau de la branche**

- travailler à la mise en place des indicateurs de suivis par sexe (Turn-over, arrêts de travail, absentéisme, etc.) afin de tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ;
- faire un inventaire des pratiques relatives à l'organisation du travail en entreprise des futures mères (temps de travail, aménagement des postes, conditions d'accès à l'entreprise et au poste de travail, période de début de ces aménagements...).

## **Article 9 | Mise en œuvre d'une réduction des écarts de rémunération**

### **Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'art. 5 de l'accord de 2012)**

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler qu'en application de la prohibition générale de toute discrimination et du principe « À travail égal, salaire égal », l'égalité de rémunération doit être garantie, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, entre les hommes et les femmes. Tout écart de salaire doit être fondé sur des raisons objectives et pertinentes.

Il est demandé aux entreprises d'identifier les écarts et lorsqu'un écart est constaté sur un même poste sans que cet écart ne soit justifié par une raison objective et pertinente, une mesure de rattrapage doit être envisagée avec la mise en place d'un calendrier fixé d'un commun accord. Cette attention particulière est portée sur le salaire de base mais également sur les différentes composantes de la rémunération.

Il est rappelé que les salariés en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier, à la suite de ce congé, des augmentations générales perçues ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

### **Proposition d'actions supplémentaires pouvant être mises en place dans les entreprises**

- pour rappel, depuis 2020, toutes les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'établir et de publier l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les entreprises de moins de 50 salariés, non soumises à l'obligation d'établir un index relatif à l'égalité professionnelle, peuvent calculer cet index afin de connaître leur positionnement. Il est également rappelé le rôle du CSE pour déterminer la composition des groupes servant à mesurer les écarts de rémunération en cas de modification des critères réglementaires ;
- identifier les écarts de rémunération par CSP afin de réajuster la politique salariale de l'entreprise en cas d'écart non justifié.

### **Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise (et remontés au niveau de la branche)**

Répartition hommes/femmes par niveau, par coefficient, par CSP (par entreprise et par année civile).

### Article 10 | *Conciliation vie professionnelle – vie personnelle*

#### Un socle d'engagements partagés et reconduits (extrait de l'art. 6 de l'accord de 2012)

Afin de permettre aux hommes et aux femmes de mieux équilibrer leurs temps de vie et ainsi mieux travailler dans l'entreprise, les aménagements des horaires de travail, liés aux responsabilités familiales des salariés devront être facilités sans que cela ne puisse être un obstacle au déroulement de carrière et/ou aux exigences de production des entreprises.

Quand cela est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise, l'employeur pourra mettre en place le télétravail, dans les conditions définies par le code du travail et les accords nationaux interprofessionnels du 19 juillet 2005, et du 24 novembre 2020.

#### Proposition d'actions de branches supplémentaires

- encourager l'encadrement du droit à la déconnexion en communiquant sur les outils mis à disposition et ceci afin de :
  - garantir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
  - garantir les temps de repos et de récupération ;
  - réguler la charge mentale et le stress ;
  - réduire les risques d'arrêt maladie ;
  - valoriser une culture de qualité de vie au travail ;
- encourager l'encadrement du télétravail en communiquant sur les outils mis à disposition.

En complément, l'entreprise pourra établir une liste de bonnes pratiques en interne et en externe.

### Article 11 | *Neutraliser les effets négatifs de la parentalité sur la relation de travail*

Les partenaires sociaux ont décidé de regrouper les dispositions de l'accord de 2012 afin de dédier un article à la neutralisation des effets de la parentalité sur la relation de travail que ce soit en termes de :

- rémunération : il est rappelé que les salariés en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier, à la suite de ce congé, des augmentations générales perçues ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ;
- condition de départ en congés : à la demande de la salariée ou du salarié, un entretien devra être organisé entre la ou le salarié et son manager avant le départ en congé maternité/paternité au cours duquel il ou elle pourra faire part de sa volonté de garder le lien professionnel avec l'entreprise. L'entreprise lui communiquera alors tout au long du congé maternité/paternité les informations générales adressées à l'ensemble des salariés ;
- absence autorisée – examens médicaux : il sera accordé aux futurs pères ou futures mères qui le demandent, une autorisation d'absence afin d'accompagner leur conjointe à 3 des examens médicaux obligatoires ;
- formation et évolution de carrière : les entreprises devront prévoir la mise en place d'un entretien individuel, réalisé à l'issue de l'absence parentale du salarié (congé maternité/paternité ou d'adoption, congé parental d'éducation, congé de présence parentale) afin de définir ses besoins en formation. Le salarié pourra se faire assister au cours de cet entretien, par un représentant du personnel.

Par ailleurs, le salarié en congé parental d'éducation ou en passage à temps partiel, qui reprend son activité, bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle pouvant prendre la forme d'un bilan de compétence, notamment en cas de changement de technique ou de méthodes de travail ;

- conciliation vie professionnelle – vie personnelle : par ailleurs, l'entretien individuel à l'issue de l'absence parentale du salarié du présent accord permettra également d'échanger sur les conditions de reprise du poste, ainsi que sur les souhaits éventuels relatifs à l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle du salarié.

### **Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise (et remontés au niveau de la branche)**

- nombre d'entretiens réalisés à la demande des salariés concernés (par entreprise en fonction du nombre de salariés concernés et par année civile) ;
- nombre de formations réalisées en lien avec un retour de congé parental (par entreprise en fonction du nombre de salariés concernés et par année civile) ;
- nombre d'autorisations d'absence pour les futurs pères ou futures mères pour accompagner leur conjointe aux examens de grossesse obligatoires.

## **Article 12 | Lutte contre les discriminations**

Les partenaires sociaux ont souhaité rappeler leur profond engagement en matière de lutte contre les discriminations rappelées par les 25 critères définis aux articles L. 1132-1 et suivants du code du travail.

Toute décision de l'employeur (embauche, promotion, sanctions, mutation, licenciement, formation...) doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail (sexe, religion, apparence physique, nationalité, orientation sexuelle, handicap, mandat électif...). À défaut, des sanctions civiles et pénales sont encourues.

Il est demandé aux entreprises de tout mettre en œuvre afin de prévenir ces situations, d'agir en cas de discrimination et de sanctionner les auteurs.

### **Proposition d'actions de branches supplémentaires**

- communiquer sur les différents outils d'accompagnement et procédures mis en place par les différentes institutions ;
- promouvoir des actions de sensibilisation à destination des employeurs et salariés.

### **Proposition d'actions supplémentaires pouvant être mises en place dans les entreprises**

- communiquer sur les procédures mises en place par le gouvernement et le défenseur des droits permettant d'agir et d'être accompagné dans une telle situation.  
Une procédure interne pourra être mise en place afin de traiter ses situations ;
- mise en place d'action de sensibilisation (dans le cadre du plan de formation en entreprise) à destination de tous les salariés. La périodicité sera à définir au niveau de l'entreprise, il est conseillé de prévoir 1 demi-journée ou 1 journée par an.

### **Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise**

- nombre de communications, d'actions de sensibilisation (par entreprise et par année) ;
- nombre de procédures internes mises en place (par entreprise).

### **Indicateurs de suivi au niveau de la branche**

Nombre d'actions de communication de branches effectuées.

## **Article 13 | Agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail (articles L. 1153-5 et L. 4121-2 du code du travail)**

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur volonté de permettre à chaque salarié de la branche, homme ou femme, d'évoluer dans un environnement de travail sécurisant, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Sont ainsi prohibés : tout propos, comportements, écrits, attitudes subies, harcèlement sur une personne en raison de son sexe, remarques et blagues sexistes inappropriées, incivilités, marques de mépris, interpellations familières dirigées contre les personnes à raison de leur sexe, formes de séduction non souhaitées, réflexions non désirées sur la grossesse et la situation de famille, réflexions malveillantes, humiliantes, ou faussement bienveillantes liées au sexe de la personne, sur l'apparence physique et les aptitudes, etc.

### **Proposition d'actions de branches supplémentaires**

La branche a un rôle à jouer en soutenant et en outillant les entreprises dans leurs démarches de prévention, de formation et de sensibilisation conduites auprès des salariés en :

- accompagnant la mise en place d'actions de sensibilisation et de formations pour lutter contre les stéréotypes à destination de tous les salariés, de l'encadrement et des représentants du personnel ;
- communiquant sur les différents outils d'accompagnement, procédures et guides mis en place par les différentes institutions pour lutter et réagir face à ces situations.

### **Proposition d'actions supplémentaires pouvant être mises en place dans les entreprises**

- possibilité d'inclure ce risque dans le document unique d'évaluation des risques et dans le plan annuel de prévention des risques ;
- possibilité pour les entreprises de mettre en place une procédure interne pour réagir et lutter contre ces situations.

### **Proposition d'indicateurs de suivi au niveau de l'entreprise**

Nombre d'actions de sensibilisation mises en œuvre.

### **Indicateurs de suivi au niveau de la branche**

Nombre d'actions de communication de branches effectuées.

## **Article 14 | Suivi de l'accord**

Cet accord bénéficiera d'un suivi en réunion de CPNE, tous les 2 ans.

Le secrétariat de la branche s'engage à communiquer largement sur cet accord à la suite de sa conclusion.

Le suivi des indicateurs sera effectué en fonction des données disponibles dans le cadre de la formation professionnelle, du rapport de branche et du régime de prévoyance de la branche.

Les mises à jour de ces différents outils permettront d'alimenter les indicateurs définis au présent accord.

La synthèse du diagnostic de branche comportera un comparatif avec le diagnostic précédent, afin de mettre en exergue les évolutions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi de pouvoir mesurer les effets du présent avenant.

## **Article 15 | Application aux entreprises**

Le présent avenant entrera en vigueur pour les parties signataires au jour de la signature de l'avenant et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## **Article 16 | Durée de l'accord et formalités administratives**

### **16.1. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

### **16.2. Durée du présent accord**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et sera suivi périodiquement (tous les 2 ans) pour en évaluer les évolutions souhaitables.

### **16.3. Révision et dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

### **16.4. Extension et formalités**

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur.

*Fait à Paris, le 2 juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe I Boîte à outils**

### **Bibliothèque de liens vers les guides mis en place par le gouvernement**

- guide égalité femmes-hommes. Mon entreprise s’engage. TPE/PME : [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_egalite-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_egalite-2.pdf)
- guide de bonnes pratiques en matière d’égalité femmes-hommes dans l’industrie : [https://www.semaine-industrie.gouv.fr/files\\_sedi/files/IndustriElles/guide\\_des\\_bonnes\\_pratiques\\_innovantes\\_en\\_matiere\\_d\\_egalite\\_femmes\\_hommes.pdf](https://www.semaine-industrie.gouv.fr/files_sedi/files/IndustriElles/guide_des_bonnes_pratiques_innovantes_en_matiere_d_egalite_femmes_hommes.pdf)

### **Outils de sensibilisation et guides**

Guide harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner

### **Sites Internet**

- site internet du ministère du travail : [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr) ;
- site du gouvernement sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles : [stop-violences-femmes.gouv.fr](http://stop-violences-femmes.gouv.fr) ;
- page « harcèlement sexuel » du site internet du ministère de l’intérieur : [www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/harcelement-sexuel](http://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/harcelement-sexuel) ;
- défenseur des droits : [www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr) ;
- agence nationale pour l’amélioration des conditions de travail : [www.anact.fr](http://www.anact.fr) ;
- institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) : [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr) ;

### **Plateforme de signalement et d’accompagnement des victimes de discriminations**

[www.antidiscriminations.fr](http://www.antidiscriminations.fr).

## **Annexe 2 Rappel des textes légaux applicables en vigueur au jour de la signature de l'avenant**

Pour davantage de lisibilité, il a été décidé de mettre en annexe les principaux textes légaux et réglementaires applicables par thématique.

### **Principe de non-discrimination**

#### **Chapitre II Principe de non-discrimination (articles L. 1132-1 à L. 1132-4)**

##### **Article L. 1132-1**

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

##### **Article L. 1132-2**

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.

##### **Article L. 1132-3**

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés.

##### **Article L. 1132-3-1**

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur.



## Article L. 1132-3-2

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité.

## Article L. 1132-3-3

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

En cas de litige relatif à l'application des premier et deuxième alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou qu'elle a signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

## Article L. 1132-4

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

## Chapitre III Différences de traitement autorisées (articles L. 1133-1 à L. 1133-6)

### Article L. 1133-1

L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

### Article L. 1133-2

Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Ces différences peuvent notamment consister en :

1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés.

2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

### **Article L. 1133-3**

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

### **Article L. 1133-4**

Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article L. 5213-6 ne constituent pas une discrimination.

### **Article L. 1133-5**

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

### **Article L. 1133-6**

Les mesures prises en faveur des personnes vulnérables en raison de leur situation économique et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

## **Chapitre IV Actions en justice (articles L. 1134-1 à L. 1134-10)**

### **Section 1 Dispositions communes (articles L. 1134-1 à L. 1134-5)**

#### **Article L. 1134-1**

Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

#### **Article L. 1134-2**

Les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental ou de la collectivité en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, dans les conditions prévues par l'article L. 1134-1.

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

### **Article L. 1134-3**

Les associations régulièrement constituées depuis 5 ans au moins pour la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié dans les conditions prévues à l'article L. 1134-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment.

### **Article L. 1134-4**

Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions du chapitre II, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, les dispositions de l'article L. 1235-3-1 sont applicables.

Conformément à l'article 40-I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

### **Article L. 1134-5**

L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par 5 ans à compter de la révélation de la discrimination.

Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel.

Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

## **Harcèlement sexuel et agissements sexistes**

### **Harcèlement sexuel (articles L. 1153-1 à L. 1153-6)**

#### **Article L. 1153-1**

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

## **Article L. 1153-2**

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

## **Article L. 1153-3**

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

## **Article L. 1153-4**

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

## **Article L. 1153-5**

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article L. 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

Conformément à l'article 105 IV de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions entrent en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Article L. 1153-5-1**

Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Conformément à l'article 105 IV de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions entrent en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Article L. 1153-6**

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

## **Actions en justice (articles L. 1154-1 à L. 1154-2)**

### **Article L. 1154-1**

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d’instruction qu’il estime utiles.

### **Article L. 1154-2**

Les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d’un salarié de l’entreprise dans les conditions prévues par l’article L. 1154-1, sous réserve de justifier d’un accord écrit de l’intéressé.

L’intéressé peut toujours intervenir à l’instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

## **Dispositions pénales (articles L. 1155-1 à L. 1155-2)**

### **Article L. 1155-1**

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l’exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l’article L. 1152-6, est puni d’un emprisonnement d’un an et d’une amende de 3 750 €.

### **Article L. 1155-2**

Sont punis de 1 an d’emprisonnement et d’une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d’un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l’affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l’article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu’elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l’amende encourue.

### **Article L. 2314-1**

[...] Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d’une résolution adoptée selon les modalités définies à l’article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

### **Article L. 1153-5-1**

Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d’orienter, d’informer et d’accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

### **Article L. 2312-59**

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l’intermédiaire d’un travailleur, qu’il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l’entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l’employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d’embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d’affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L’employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Conformément à l'article 30 de l'ordonnance n° 2019-738 du 17 juillet 2019, ces dispositions s'appliquent aux demandes introduites à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

### **Article L. 1142-1**

Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé.

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

### **Article L. 1142-2**

Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables.

Un décret en Conseil d'État détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement.

## **Agissements sexistes**

### **Article L. 1142-2-1**

Nul ne doit subir d'agissements sexistes, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

### **Article L. 1142-3**

Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :

1° À la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28.

2° À l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'article L. 1225-29.

3° À l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-30 à L. 1225-33.

4° À la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'article L. 1225-34.

5° Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, prévues aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36.

6° Au congé d'adoption, prévues aux articles L. 1225-37 à L. 1225-45.

#### **Article L. 1142-4**

Les dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :

1° Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail.

2° Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus.

3° Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### **Article L. 1142-5**

Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre :

1° Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

2° Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des articles L. 2232-21 et L. 2232-24.

3° Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

#### **Article L. 1142-6**

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1132-1 sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

### **Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise (articles L. 1142-7 à L. 1142-10)**

#### **Article L. 1142-7**

L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Conformément à l'article 104 X de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions entrent en vigueur à une date fixée par décret. Cette date est au plus tard le 1<sup>er</sup> jan-



vier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

## **Index égalité homme/femme**

### **Article L. 1142-8**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur publie chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définie par décret.

Conformément à l'article 104 X de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions entrent en vigueur à une date fixée par décret. Cette date est au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

### **Article L. 1142-9**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 se situent en deçà d'un niveau défini par décret, la négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article L. 2242-1 porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique. La décision est déposée auprès de l'autorité administrative dans les mêmes conditions que le plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3. L'autorité administrative peut présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur.

Conformément à l'article 104 X de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions entrent en vigueur à une date fixée par décret. Cette date est au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

### **Article L. 1142-10**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8, se situent en deçà d'un niveau défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau défini par décret, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière. Dès lors qu'une pénalité lui est appliquée sur le fondement du présent alinéa, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 2242-8.

Le montant de la pénalité prévue au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret. En fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance, un délai supplémentaire d'un an peut lui être accordé pour se mettre en conformité.

Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale.



Conformément à l'article 104 X de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions entrent en vigueur à une date fixée par décret. Cette date est au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

Convention collective nationale

IDCC : 3097 | **PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE**  
**(19 janvier 2012)**

(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,  
*Journal officiel* du 10 avril 2015)

### **Avenant du 28 juin 2021**

relatif au titre II de la convention collective nationale

NOR : ASET2150852M

IDCC : 3097

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

**SPI ;**

**API ;**

**UPC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNTPCT ;**

**F3C CFDT ;**

**SPIAC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la production cinématographique et publicitaire (IDCC 3097).

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche de la production cinématographique.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 2 | Statut du chef coiffeur cinéma**

La classification de fonction du chef coiffeur cinéma figurant à l'article 2 du titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique est modifiée comme suit :

Le terme « non-cadre » est remplacé par le terme « cadre ».

### **Article 3 | Entrée en vigueur et extension**

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et selon les modalités définies à l'article 32 du titre I de la convention collective nationale de la production cinématographique.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 28 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 8 juillet 2021**

relatif aux harcèlements au travail et les violences sexistes  
dans la branche de la publicité

NOR : ASET2150875M

IDCC : 86

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

**AACC ;**

**UDECAM ;**

**UMSP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA spectacle**

**FEC FO**

**FILPAC CGT**

**SNPEP FO**

**SNCTPP CFE-CGC**

**CFDT F3C**

**SNP CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, et plus largement les violences sexistes et sexuelles au travail, sont des réalités subies chaque année par de trop nombreux salariés, dont la plupart des victimes sont des femmes. Ce constat, recoupé par de nombreuses enquêtes et études, est insupportable pour l'ensemble des acteurs de la branche.

Les victimes de harcèlements, de violences sexuelles et/ou d'agissements sexistes en parlent peu, et quand elles le font, elles ne se tournent pas toujours vers un membre de l'entreprise. Il est pourtant de la responsabilité de chaque acteur de la branche d'agir sur ce sujet.

Du reste, les acteurs de la branche s'entendent sur le fait qu'aucune pratique visant à suggérer, demander ou imposer aux salariés des stéréotypes liés au sexe, notamment comportementaux ou vestimentaires, ne saurait être tolérée.

Prenant conscience que ce constat n'est pas une fatalité, la branche entame une démarche de changement des mentalités à travers la constitution du présent accord.

L'objectif est multiple. Il vise avant tout à permettre aux entreprises du secteur de remonter le fil de la prévention : en s'orientant essentiellement vers la prévention primaire, et non plus simplement secondaire ou tertiaire ; en créant pour les entreprises du secteur un cadre référentiel, en matière de démarche qualitative aussi bien qu'en traitement opérationnel des situations. Ce présent accord a été voulu volontairement riche en outils et procédures, afin de mettre ces derniers à disposition de toutes les entreprises relevant de la branche, tant aux TPE qu'aux moyennes et grandes entreprises et de leurs salariés, souvent démunis, pour traiter ces questions de harcèlements et de violences.

À ce titre, le présent accord entend être opposable à toute situation en entreprise.

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

Le champ d'application géographique du présent accord est national et comprend les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, la Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, et Saint-Barthélemy, en application des articles L. 2222-1 et L. 2222-2 du code du travail.

Le champ d'application professionnel du présent accord correspond à l'ensemble des entreprises qui relève des secteurs d'activité visés aux articles 1<sup>er</sup> et 2 du chapitre I « dispositions communes » de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955, identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, sous les codes NAF/APE suivants :

- 73.11Z Activités des agences de publicité ;
- 73.12Z Régie publicitaire de médias,

ainsi qu'aux entreprises dont l'activité principale est assimilée à la publicité et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche.

## **Article 2 | Définitions**

Afin d'avoir une approche commune du harcèlement, des propos et agissements sexistes, des violences au travail et de la discrimination, il est convenu de l'importance de s'accorder sur des définitions claires et partagées par tous les acteurs de la branche.

Les définitions retenues sont, d'une part, celles dans l'ANI du 26 mars 2010 qui définit un cadre pour l'identification du harcèlement et de la violence au travail, et d'autre part, celles du code du travail et du code pénal.

Pour une meilleure lecture du présent accord, les parties sont convenues de regrouper l'ensemble de ces situations et agissements sous la notion de « situations non conformes. »

### **Article 2.1 | Le harcèlement et la violence au travail selon l'ANI du 26 mars 2010**

« Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique...

[...]

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile. »

Le bureau international du travail (BIT), définit en outre la violence au travail comme « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail :

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement ;
- la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail. »

## **Article 2.2 | Le harcèlement selon le code du travail et le code pénal**

### **Article 2.2.1 | Le harcèlement moral**

L'article L. 1152-1 du code du travail prohibe le harcèlement moral en disposant qu'« aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

L'article 222-33-2 du code pénal punit le harcèlement moral des peines suivantes : « Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »

### **Article 2.2.2 | Le harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel est pros crit par l'article L. 1153-1 du code du travail qui dispose qu'« aucun salarié ne doit subir des faits :

1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
2. Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

L'article 222-33 du code pénal ajoute que « l'infraction est également constituée :

1. Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2. Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition. »

L'article 222-33 du code pénal punit les faits de harcèlement sexuel de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1. Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
2. Sur un mineur de 15 ans ;
3. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
6. Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
7. Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
8. Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

### **Article 2.3 | Les propos et agissements sexistes**

L'article L. 1142-2-1 du code du travail proscrit les agissements sexistes, définis « comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Les parties au présent accord se sont également accordées pour mettre en exergue la notion de « propos sexistes » qui peut avoir les mêmes effets que les agissements sexistes interdits par la loi.

Les propos et agissements sexistes peuvent notamment relever d'une attitude discriminatoire fondée sur le sexe : ces comportements sont pénalement sanctionnés, en vertu de l'article 225-1 du code pénal repris ci-dessous au point 2.5.

### **Article 2.4 | Les agressions sexuelles**

L'article 222-22 du code pénal définit l'agression sexuelle comme : « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur. »

L'article 222-23 du code pénal dispose que : « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de 15 ans de réclusion criminelle. »

L'article 222-27 du code pénal prévoit que : « les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. »

### **Article 2.5 | La discrimination**

L'article L. 1132-1 du code du travail pose le principe de non-discrimination : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496

du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

La discrimination peut être directe ou indirecte.

La discrimination directe est définie comme la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable, en raison d'un motif prohibé comme son sexe, par exemple, qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

La discrimination indirecte est définie comme la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes par rapport à d'autres, pour des motifs prohibés, comme le sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

L'article 225-1 du code pénal précise également que : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée. »

L'article 225-1-1 du code pénal ajoute que « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné à la partie I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

## **Article 2.6 | La protection des personnes**

### **L'interdiction d'être sanctionné pour avoir témoigné**

L'article L. 1153-3 du code du travail dispose qu'«aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. »

L'article L. 1153-4 du code du travail précise que toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions de l'article précité est nul.



## **L'interdiction de prendre des sanctions, même en cas d'acte unique**

L'article L. 1153-2 du code du travail dispose qu'« aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

## **La protection des lanceurs d'alerte**

L'article 6 de la loi dite « Sapin II » du 9 décembre 2016 définit le lanceur d'alerte de la manière suivante :

« Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance. »

Conformément aux dispositions de l'article L. 1132-3-3 du code du travail, le lanceur d'alerte ne peut pas être écarté d'une procédure de recrutement, ou bien même d'une formation professionnelle. Il ne peut non plus être sanctionné ou licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, qu'il s'agisse de la rémunération, de la qualification ou de la promotion professionnelle. L'article L. 1132-4 du code du travail précise que tout acte pris par l'employeur en violation de ces dispositions encourt la nullité.

Les lanceurs d'alerte bénéficient de la protection des dispositions prévues dans les textes en vigueur.

## **Article 3 | Informer**

Le règlement intérieur de l'entreprise et/ou un affichage indiqueront les dispositions légales sur le harcèlement et les violences sexuelles conformément aux articles L. 1152-4 et L. 1153-5 du code du travail ; il y sera précisé qu'il s'agit de fautes pouvant aller jusqu'à la faute lourde et les sanctions encourues y seront listées.

À chaque entretien d'évaluation périodique, qu'il soit professionnel ou annuel, le manager rappellera les outils mis en place dans la branche ou l'entreprise, relatifs au harcèlement et comportements sexistes.

## **Article 3.1 | L'information des salariés**

Il est rappelé que le règlement intérieur et/ou l'affichage de l'entreprise, auxquels tous les salariés ont accès, comprennent les dispositions relatives au harcèlement, ainsi que les coordonnées du ou des référents harcèlement au sein de l'entreprise le cas échéant ou aux référents de la branche (art. 5.1 du présent accord).

L'employeur intègre dans les contrats de travail des salariés un paragraphe dédié aux violences au travail, au harcèlement moral et sexuel, et les agissements sexistes, ainsi que les différents outils de lutte et de prévention mis à disposition.

L'employeur prévoit notamment dans le cadre des entretiens annuels de s'entretenir avec les salariés sur leur bien-être au travail, leur charge de travail ainsi que le cas échéant, sur toute situation de harcèlement ou de violences au travail dont ils pourraient être victimes ou témoins.

À cette occasion, il rappelle aux salariés les règles encadrant le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes. L'employeur peut s'entretenir avec les salariés avant cette échéance annuelle si la situation le justifie.

L'information sur les violences au travail devra être continue ; une communication spécifique sur les violences au travail devra être réalisée par la branche et/ou les directions, *a minima* une fois par semestre. L'objet est de sensibiliser, donner confiance et de faire obstacle au silence.

Selon l'article L. 2142-6 du code du travail : « les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 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 :

1. Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
2. Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
3. Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. »

L'enquête annuelle de branche interroge les entreprises sur les questions de harcèlement moral et sexuel ; les informations chiffrées sont présentées paritairemment par le prestataire pour suivre l'évolution et la pérennité des actions mises en place.

### **Article 3.2 | Le document unique d'évaluation des risques professionnels**

Il est rappelé que chaque entreprise est dotée d'un document unique d'évaluation des risques professionnels qui comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de chaque entreprise ou des établissements, ainsi que des mesures de prévention mises en place par l'entreprise.

Le document unique participe de la politique de prévention des risques, notamment des risques psychosociaux (RPS).

Le document unique est consultable par l'ensemble des salariés relevant de l'entreprise.

Ce document sera facilement accessible pour tous les salariés et une information régulière, *a minima* annuelle, viendra le rappeler.

### **Article 4 | Prévention des risques liés au harcèlement**

Afin de prévenir les actes de harcèlement et de violence au travail, le présent accord décline un certain nombre de dispositions visant à préserver la santé et la sécurité au travail par l'amélioration des méthodes de prévention de ces phénomènes, notamment par la mise en place d'une prévention primaire.

Pour rappel, selon l'INRS, relèvent de la prévention primaire les actions de prévention qui sont menées en amont des situations à risques, elles visent à identifier les risques afin de les supprimer et les éviter. Les actions de prévention qui visent à réduire les atteintes à la santé des individus en les aidant à mieux gérer les situations à risques relèvent de la prévention secondaire. En matière de RPS, toutes les formations à la gestion du stress et des situations de violence entrent dans cette catégorie. Les actions de prévention plutôt curatives lorsque le dommage a eu lieu relèvent de la prévention tertiaire. Il s'agit d'en limiter les conséquences sur les individus. En matière de RPS, il s'agira par exemple de mettre en place une cellule psychologique à l'écoute des salariés après une agression.

Chaque entreprise relevant du champ d'application du présent accord doit informer par tous moyens les salariés des engagements pris aux fins de lutter contre le harcèlement et les agissements sexistes, les violences au travail et les discriminations (voir art. 2 sur les définitions).

## **Article 4.1 | La formation et la sensibilisation**

Les négociateurs du présent accord reconnaissent l'importance de la formation et de la sensibilisation dans le cadre de la prévention sur le harcèlement et les agissements sexistes dans l'entreprise et s'accordent sur la mise en place des outils suivants :

### **Au niveau de la branche :**

- la branche professionnelle met notamment à disposition des écoles relevant du secteur d'activité, des formations virtuelles sous forme de MOOC afin de sensibiliser les futurs collaborateurs de la branche aux sujets de harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes ;
- la branche professionnelle met en place chaque année 1 semaine de sensibilisation dédiée à la question des violences au travail.

Une campagne d'information et de sensibilisation doit être menée par la branche. Pour cela, elle met à disposition des entreprises et des représentants du personnel des outils leur permettant de s'en emparer. Ces outils peuvent varier quant à leurs formes (documents écrits, vidéo, livret...). Ces outils seront réalisés par les acteurs de la branche dans l'année suivant la signature de l'accord de branche. Les entreprises, les représentants du personnel et les organisations syndicales sont invités à se saisir de ces outils afin de remplir l'objectif de prévention auprès de leurs salariés.

Consciente que le sujet du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail nécessite une prévention continue, la branche décide de mettre en place une semaine « 0 harcèlement, 0 violence sexiste, 0 violence sexuelle dans la publicité ». Cette semaine aura lieu tous les ans, autour du 28 avril, date de la journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail. Elle sera l'occasion de sensibiliser le monde de la publicité aux nécessités d'agir pour l'élimination des harcèlements et des violences sexistes et sexuelles en entreprise. Les négociateurs de la branche s'engagent à porter collectivement cette campagne.

### **Au niveau des entreprises :**

- l'entreprise devra organiser des sessions de formation/sensibilisation relatives à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et sur les agissements sexistes à destination des managers. Cette formation, si elle n'a pas déjà eu lieu dans les 12 mois précédents, devra être effectuée dès la signature de cet accord et au plus tard dans les 12 mois après son extension, suivant la signature du présent accord ;
- les entreprises dotées de représentants du personnel et/ou d'un référent harcèlement prévoient une formation à destination de ces intervenants.

## **Article 4.2 | Le conseil baromètre social**

La branche professionnelle en lien avec l'opérateur de compétences de la branche prévoit la mise à disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés d'un outil d'appui nommé le « Conseil baromètre social. »

Le conseil baromètre social permettra pour les entreprises de moins de 50 salariés, la réalisation d'un audit des pratiques de l'entreprise afin de déterminer la mise en place d'un plan de prévention approprié aux besoins de l'entreprise avec l'aide conjointe des acteurs de la prévention.

### **Article 4.3 | La mise à jour du règlement intérieur**

Les entreprises relevant du champ du présent accord et qui sont soumises à l'obligation d'établir un règlement intérieur, s'engagent à le mettre à jour conformément aux dispositions légales et du présent accord. Le règlement intérieur fait l'objet d'un affichage obligatoire dans les locaux de l'entreprise.

Il doit, en outre, rappeler les définitions :

- du harcèlement moral ;
- du harcèlement sexuel ;
- de la notion de récurrence (répétition des faits) ;
- de la situation de faiblesse, définie selon l'article 223-15-2 du code pénal, comme étant celle « d'un mineur ou d'une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de son auteur, soit d'une personne en état de sujétion psychologique ou physique résultant de l'exercice de pressions graves ou réitérées ou de techniques propres à altérer son jugement, pour conduire ce mineur ou cette personne à un acte ou à une abstention qui lui sont gravement préjudiciables. »

Par ailleurs, le règlement intérieur rappelle les sanctions afférentes aux situations de harcèlement qui peuvent aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Il doit également préciser les voies de recours civiles et pénales ouvertes aux victimes de harcèlement moral et sexuel ainsi que d'agissements sexistes.

### **Article 4.4 | Le guide sur les situations de harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes**

La branche professionnelle édite un guide relatif aux situations de harcèlement moral et sexuel ainsi que sur les agissements sexistes qui sera transmis sous format électronique aux entreprises. Ce guide pourra être modifié pour intégrer les évolutions réglementaires et être enrichi dès que nécessaire.

Les entreprises veillent à la diffusion de ce guide dans le cadre de leur politique de prévention. Ce guide doit notamment être remis à tous les nouveaux salariés relevant du champ d'application du présent accord.

### **Article 5 | Acteurs de la prévention et du traitement du harcèlement et des agissements et violences sexistes et sexuels**

La branche souhaite faire de la prévention un axe essentiel de cet accord.

À ce titre, il est rappelé que la prévention et la lutte contre le harcèlement et les agissements et violences sexistes et sexuels doivent s'appuyer sur l'ensemble des acteurs compétents dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

#### **Article 5.1 | Les acteurs internes à l'entreprise**

##### **Article 5.1.1 | Le rappel des obligations de l'employeur**

Conformément aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, l'employeur veille au strict respect des dispositions légales relatives à la santé et la sécurité des salariés ainsi qu'aux principes généraux de prévention.

Il participe de manière active à la lutte contre le harcèlement et les agissements et violences sexistes et sexuels au travail et diligente les actions nécessaires en cas de signalement d'une situation de harcèlement par la mise en place d'une procédure d'alerte et d'enquête. Il prend

toutes sanctions appropriées lorsqu'une situation de harcèlement ou d'agissements ou violences sexistes et sexuels est avérée à l'issue d'une enquête.

L'employeur engage sa responsabilité civile et potentiellement pénale en cas de non-respect des dispositions relatives à la santé et à la sécurité des salariés.

Selon l'article L. 1153-5 du code du travail, en matière de harcèlement sexuel, l'employeur doit effectivement mettre en œuvre une politique de prévention. Ainsi « l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret. »

L'affichage de l'article de loi relatif au harcèlement sexuel fait partie de la prévention. La branche met donc à disposition de l'ensemble des entreprises un exemplaire d'affichage de cette loi.

Rappelons que selon l'article L. 2314-1 du code du travail, les entreprises disposant d'un CSE doivent désigner un référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi les membres du CSE. Lorsque les entreprises ne disposent ni de CSE ni de référent harcèlement, les salariés peuvent remonter les cas de harcèlement ou d'agissements ou violences sexistes et sexuels directement auprès des référents de branche ci-dessous :

F3C CFDT : 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris

SNPUB CFTC : 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris

SNCTPP CFE-CGC : 59, rue du Rocher, 75008 Paris

FILPAC CGT : 263, rue de Paris, case 426, 93514 Montreuil Cedex

SNPEP FO : 131, rue Damrémont, 75018 Paris

FEC FO : 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris

UNSA spectacle et communication : 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex

AACC : 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris

UMSP : 2, rue Sainte-Lucie, 75015 Paris

UDECAM : 44, rue Cambronne, 75015 Paris

Dans ce cas, cette liste doit être affichée à côté des affichages obligatoires.

L'article L. 1153-5-1 du code du travail rappelle qu'il existe également dans les entreprises de plus de 250 salariés, une obligation de désigner un référent : « dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

Afin d'avoir un suivi des référents dans les entreprises de plus de 250 salariés de la branche, il est demandé de faire remonter au niveau de la branche le nom des référents sous réserve d'obtenir leur accord préalable. Cette information sera remontée à l'adresse suivante : fédération de la publicité, 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris. Un point annuel sera fait en CPPNI.

## **Article 5.1.2 | Les ressources humaines**

Les ressources humaines participent au renforcement de l'information et/ou de la formation des salariés sur les situations de harcèlement moral et sexuel ainsi que sur les agissements sexistes. Ils mettent en place et déploient au sein de l'entreprise les mesures internes de prévention et de traitement des situations de harcèlement.

Les ressources humaines constituent un relais des signalements de situations de harcèlement.

### **Article 5.1.3 | *Le comité social et économique***

Pour les entreprises qui en sont dotées, le comité social et économique joue un rôle central dans la lutte contre le harcèlement sexuel et moral. Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés comprenant les situations de harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes.

Le comité social et économique peut notamment susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes. Tout refus de l'employeur à ces propositions doit être motivé.

Le comité social et économique peut également exercer le droit d'alerte lorsqu'un membre de la délégation du personnel a connaissance d'une situation de harcèlement moral et sexuel. Dans cette hypothèse, l'employeur mène dans les plus brefs délais une enquête conjointe avec le membre de la délégation du personnel désigné à cet effet.

Conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail, le comité social et économique désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Par ailleurs, le comité social et économique peut nommer un expert en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

### **Article 5.1.4 | *Le référent harcèlement au sein de l'entreprise***

Conformément à l'article L. 1153-5-1 du code du travail, chaque entreprise de plus de 250 salariés relevant du champ du présent accord devra désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.

Les entreprises dotées d'un référent harcèlement prévoient que tout signalement de situation de harcèlement fait l'objet d'une information du référent harcèlement.

Le référent harcèlement est chargé d'orienter les salariés (notamment vers les autorités compétentes), de les informer et de les accompagner en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Il participe à la mise en œuvre des procédures internes permettant de faciliter le signalement et le traitement des faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, ainsi qu'être impliqué dans le déroulement des enquêtes internes. L'entreprise peut également faire appel à une société externe pour mener les enquêtes internes.

### **Article 5.2 | *Les acteurs externes à l'entreprise***

#### **Article 5.2.1 | *Les services de santé au travail***

Les services de santé au travail sont des acteurs privilégiés en matière de prévention de harcèlement et de la violence au travail. Ils ont un rôle en matière d'information et de sensibilisation des salariés et de l'employeur confrontés à ces phénomènes.

L'employeur peut demander la participation des services de santé au travail pour l'évaluation des risques professionnels, la réalisation d'actions de prévention ainsi que pour l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité appropriée au niveau de chaque entreprise.

En outre, les services de santé au travail assurent le suivi médical individuel des salariés.



## **Article 5.2.2 | Les tiers de confiance**

Les acteurs internes à l'entreprise peuvent s'appuyer, dans le cadre de la prévention et du traitement du harcèlement moral, sur des tiers de confiance disposant des compétences nécessaires pouvant être utiles à l'entreprise et aux salariés, qu'il s'agisse d'organisme de formation, de consultants externes, du conseil baromètre social (AFDAS), de lignes d'écoute psychologique, psychologues cliniciens, des CIST (centres de santé au travail), sans que cette liste ne soit exhaustive.

Il est rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises dépourvues de représentants du personnel sont prioritaires pour être accompagnées par l'AFDAS.

En l'absence de CSE et de référents, les salariés et employeurs des entreprises de moins de 11 salariés, pourront se rapprocher des organisations patronales et salariales signataires du présent accord (cf. article 5.1.1).

## **Article 6 | Accueillir**

Au sein de la branche et vers les entreprises, un ou des organismes seront identifiés paritaire-ment à l'année pour l'assistance psychologique et les cellules de crise.

Chaque entreprise s'assurera que le traitement d'une situation pourra être fait en externe, soit grâce au dispositif de branche, soit grâce à un organisme extérieur contractualisé par ses soins et après en avoir informé le CSE, le cas échéant.

## **Article 7 | Accompagner**

En cas de violence avérée sur le lieu de travail : l'employeur peut supporter, sur la base du volontariat, la prise en charge des frais d'avocat et du suivi psychologique selon les modalités qu'il aura définies préalablement ; par ailleurs, il est rappelé que dans le cadre d'une action en justice, le salarié peut solliciter la prise en charge des frais de justice engagés en application de l'article L. 475-1 du code de procédure pénale et/ou de l'article 700 du code de procédure civile.

Conformément aux dispositions légales, il est rappelé que le licenciement des victimes de harcèlement pour avoir subi ou refusé de subir des faits constitutifs d'un harcèlement est interdit.

Les salariés sont informés qu'en cas de situation de harcèlement avérée, l'entreprise avertit systématiquement la médecine du travail. Par ailleurs, un salarié qui souffrirait d'une situation vécue comme du harcèlement a toute liberté de s'adresser à la médecine du travail.

Il est rappelé, par ailleurs, que le salarié peut déclarer auprès de la CPAM une maladie professionnelle constituée à la suite d'une situation de harcèlement.

## **Article 8 | Modalités de signalement des situations de harcèlement et traitement des alertes**

### **Article 8.1 | La procédure d'alerte interne**

Dans le cas où, malgré les mesures de prévention mises en place dans l'entreprise, un fait de harcèlement ou de violence survient en lien direct avec le travail, une procédure d'alerte appropriée doit être mise en place par l'employeur en concertation avec les institutions représentatives du personnel et/ou le ou les référents harcèlement s'ils existent, afin d'identifier, comprendre et traiter ces situations.

La procédure d'alerte doit être menée dans le respect des principes généraux suivants :

- principe de confidentialité ;
- principe d'anonymat ;
- principe de traitement impartial ;

– respect de délais de traitements appropriés.

À défaut de la mise en place d'une procédure d'alerte interne à l'entreprise, la branche professionnelle s'engage à mettre à disposition une liste de référents agréés (cf. article 5.1).

Parallèlement, et conformément aux dispositions légales en la matière, lorsqu'il existe un motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, tout salarié peut se retirer d'une telle situation en usant de son droit de retrait, dans les conditions prévues par la loi.

## **Article 8.2 | L'enquête interne**

Toute procédure d'alerte doit donner lieu à une enquête et être traitée dans les meilleurs délais, sans pouvoir excéder deux (2) mois.

La branche professionnelle invite les entreprises à mener une réflexion autour d'une méthodologie d'enquête interne à mettre en place.

La branche professionnelle met à la disposition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord la possibilité de faire appel à un tiers de confiance identifié par la branche pour mener la procédure d'enquête interne. La branche professionnelle définira avec le tiers les moyens à mettre en œuvre.

## **Article 8.3 | L'accompagnement individuel des salariés**

Chaque employeur relevant du champ d'application du présent accord portera une attention particulière à la prise en charge immédiate des victimes de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes.

Dans le cas où une situation de harcèlement ou d'agissements sexiste est établie dans l'entreprise, l'employeur pourra proposer la mise en place de cellules ou de prise en charge psychologique à destination des salariés victimes, par exemple, via son centre de médecine au travail.

En cas d'agression avérée par des tiers sur le lieu de travail, l'entreprise pourra prendre les mesures nécessaires d'accompagnement, notamment juridiques du salarié agressé.

Les négociateurs sociaux rappellent qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Un entretien spécifique avec un membre du service des ressources humaines sera systématiquement proposé ; cet entretien pourra être tenu avec une tierce personne (un représentant du personnel, une personne appartenant à l'entreprise ou un représentant de la branche issue de la CPPNI ; option représentant extérieur/syndical sur la base du consentement mutuel direction/salarié ; option inspection du travail pour les TPE/PE) de chaque côté.

Par ailleurs, tout salarié ayant été victime d'une dénonciation calomnieuse doit également bénéficier des mesures d'accompagnement.

## **Article 8.4 | La médiation**

La mise en œuvre d'une procédure de médiation peut également être mise en place par l'employeur à la demande d'un salarié. Dans ce cas, le recours à la médiation et le choix du médiateur doivent faire l'objet d'un accord entre les parties à la situation de harcèlement.

Le médiateur a pour rôle de s'informer sur l'état des relations entre les parties, de chercher à les concilier et soumettre des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au conflit.



Si la médiation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues par le présumé harceleur et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Lorsqu'il l'estime nécessaire en fonction des éléments recueillis, le médiateur peut demander l'organisation d'une enquête interne.

Pour les entreprises dotées de référent harcèlement, le médiateur informe ce dernier des résultats de la médiation tout en veillant aux principes de discrétion et de confidentialité qui s'imposent.

## **Article 8.5 | Les sanctions en cas de harcèlement ou d'agissements sexiste en entreprise**

Dans le cas où une situation de harcèlement ou d'agissements sexiste est établie dans l'entreprise, l'employeur prend les sanctions disciplinaires appropriées.

Le règlement intérieur de l'entreprise précise les sanctions applicables dans l'entreprise, et donc aux auteurs de ces actes, ainsi que les sanctions pénales et civiles encourues dans le cadre d'une situation de harcèlement.

## **Article 8.6 | L'accompagnement futur des salariés**

À l'issue de la signature de l'accord, les interlocuteurs sociaux s'engagent à travailler sur la mise en place d'un dispositif de signalement dans les 6 mois après l'extension du présent accord. Ils privilégient des solutions neutres et protectrices des salariés.

## **Article 9 | Protéger**

Conformément aux articles L. 4121-1, L. 4121-2, L. 1153-5 du code du travail, dès présomption de harcèlement, ou pendant une enquête, l'entreprise s'engage à sécuriser la situation entre les présumés victime et harceleur, dans la mesure du possible.

Quand des faits laissant supposer l'existence d'une situation de harcèlement ou de violence sexiste semblent avérés après enquête(s) (interne, inspection du travail, enquête de police, CRAMIF, CARSAT...) au détriment d'une victime présumée, avant même une éventuelle décision judiciaire, l'entreprise s'engage à mettre en place un accompagnement de la victime par exemple par un éloignement voire une rupture du lien avec l'agresseur présumé dans le travail quotidien (lien hiérarchique, projets de travail...), dans la mesure où les conditions le permettent.

## **Article 10 | Durée, révision, dénonciation et adhésion**

### **Article 10.1 | La durée de l'accord et son délai de mise en œuvre**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La mise en œuvre de cet accord, avec la prise en compte de tous ses effets conventionnels, doit intervenir au sein des entreprises au plus tard à compter de la date d'extension de l'avenant et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, dès sa signature.

### **Article 10.2 | Les modalités de révision**

Le présent accord peut être révisé au terme d'un délai de trois (3) mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai d'un (1) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions du présent accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau texte ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions du texte portant révision se substituent de plein droit à celles du présent accord qu'elles modifient.

### **Article 10.3 | Les modalités de dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de trois (3) mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche se réuniront pendant la durée du préavis pour examiner les possibilités d'un nouvel accord.

### **Article 10.4 | L'adhésion**

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les articles L. 2261-3, L. 261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail, ainsi que toute organisation professionnelle d'employeurs ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent accord et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

### **Article 11 | Application de l'accord dans les entreprises de moins de cinquante (50) salariés**

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent directement dans les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent accord.

Toutefois, comme précisé à plusieurs reprises dans le présent accord, les acteurs de la branche compétents, notamment pour la formation professionnelle, porteront une attention particulière, dans le cadre de leur mission de conseil, aux TPE et PME qui ne bénéficient pas d'expert en interne.

### **Article 12 | Clause de rendez-vous et suivi de l'accord**

#### **Article 12.1 | La clause de rendez-vous**

Les parties signataires conviennent de se revoir pendant l'application du présent accord de branche pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

Dans ce cas, l'accord est révisé conformément aux dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail et de l'article 10.2 du présent accord.

Le rendez-vous relatif au bilan du présent accord a lieu une (1) fois par an.

## **Article 12.2 | La clause de suivi**

Chaque année, un rapport d'activité est effectué par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ce rapport sera complété par des questions spécifiques ajoutées dans l'enquête annuelle de branche et des données transmises par l'OPCO de la branche, l'AFDAS, et les centres médicaux de santé au travail.

Par ailleurs, une commission de suivi est mise en place dans le mois suivant la signature du présent accord de branche. Cette commission a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'examiner les conditions de sa mise en œuvre.

Elle se réunit une (1) fois par an, lors du rendez-vous annuel prévu ci-dessus. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations syndicales de salariés ou d'une des organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires de la présente convention ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent accord, les parties se réunissent dans un délai maximal de deux (2) mois à compter de la promulgation du nouveau texte, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

## **Article 13 | Dépôt, publicité et demande d'extension**

Le présent accord est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Les parties compléteront le présent accord dans le cadre d'un accord de révision relatif aux annexes telles que visées dans celui-ci. L'existence de celles-ci ne constitue pas un élément de validité du présent accord. Les parties se fixent pour objectif de finaliser dans le cadre d'un avenant de révision ces annexes dans les 5 mois suivant la signature du présent accord.

Cet avenant fera également l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 8 juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1** Guide de la branche de la publicité et de la communication

---

## **Annexe 2** Questionnaire Lehman

---

### **Annexe 3** Coordonnées des associations d'aide aux victimes

---

## **Annexe 4** Groupe de parole entre salariés

---

## **Annexe 5** Coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche au jour de la signature

### **Les organisations syndicales de salariés**

- F3C CFDT, maison des fédérations CFDT  
47-49, avenue Simon Bolivar, 75019 Paris
- Syndicat national de la publicité, des supports publicitaires, des éditions, de la presse gratuite, de la distribution publicitaire – SNPUB CFTC  
21 *bis*, Rue Victor-Massé, 75009 PARIS
- Syndicat national des cadres et techniciens de la publicité et de la promotion – SNCTPP CFE-CGC  
59, rue du Rocher, 75008 Paris
- Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication – FILPAC CGT  
263, rue de Paris, Case 426, 93514 Montreuil Cedex
- Syndicat national de presse, d'édition et de publicité force ouvrière – SNPEP FO  
131, rue Damrémont, 75018 Paris
- Fédération des employés et cadres FO – FEC FO  
54, rue d'Hauteville, 75010 Paris
- Union nationale des syndicats autonomes – UNSA spectacle et communication  
21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex

### **Les organisations professionnelles d'employeurs**

- Association des agences-conseils en communication – AACC  
40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris
- Union des médias et supports publicitaires – UMSP  
2, rue Sainte-Lucie, 75015 Paris
- Union des entreprises de conseil et achat média – UDECAM  
44, rue Cambronne, 75015 Paris



## **Annexe 6** Adresse mail générique référent de branche

---

## **Annexe 7** Centre médical de la profession

---

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210330-000821

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---