



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** Direction de l'information
légale et administrative
*Liberté
Égalité
Fraternité*

2021-36

18 septembre 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-36 du 18 septembre 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° 2021-36.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-36 du 18 septembre 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Banque populaire : accord du 15 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle.....	5
Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 17 juin 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} septembre 2021 (Bourgogne-Franche-Comté).....	41
Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 17 juin 2021 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} septembre 2021 (Bourgogne-Franche-Comté).....	43
Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 17 juin 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} septembre 2021 (Bourgogne-Franche-Comté).....	45
Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 17 juin 2021 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} septembre 2021 (Bourgogne-Franche-Comté).....	47
Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté [ETAM]) : accord paritaire du 17 juin 2021 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} septembre 2021 (Bourgogne-Franche-Comté).....	49
Bâtiment (Isère [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : dénonciation par lettre du 8 février 2018 de la Fédération BTP Isère des conventions collectives du 17 septembre 1998 (Isère).....	51
Bâtiment (Languedoc-Roussillon [ouvriers]) : dénonciation par lettre du 9 février 2018 de la Fédération Sud-Ouest SCOP BTP de la convention collective et de l'ensemble de ses avenants.....	53
Hébergement et réadaptation (centres et services) : accord n° 164 du 1 ^{er} juillet 2021 relatif aux mesures salariales au 1 ^{er} février 2021	54
Imprimerie (labeur et industries graphiques) : avenant du 18 août 2021 à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences	56
Métallurgie (Haute-Marne et Meuse) : avenant du 1 ^{er} juillet 2021 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles pour l'année 2021.....	59
Métallurgie (Haute-Marne et Meuse) : avenant du 1 ^{er} juillet 2021 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} août 2021.....	62

Métallurgie (Pyrénées-Atlantiques et Seignanx) : accord du 24 juin 2021 relatif aux rémunérations effectives garanties au 1 ^{er} janvier 2021.....	64
Métallurgie (Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx) : accord du 24 juin 2021 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} juillet 2021	68
Offices publics de l'habitat – Sociétés coopératives d'HLM (personnel) : accord de méthode du 8 avril 2021 relatif à la convergence des conventions collectives nationales des branches du personnel des sociétés coopératives d'HLM et du personnel des offices publics de l'habitat	71
Propreté (entreprises) : avenant n° 4 du 23 juillet 2021 à l'accord du 23 janvier 2002 relatif à l'indemnité de transport	78
Propreté (entreprises) : avenant n° 6 du 23 juillet 2021 à l'accord du 3 mars 2015 relatif à la prime annuelle (inséré en annexe 1.3 de la convention)	81
Propreté (entreprises) : avenant n° 21 du 23 juillet 2021 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications (inséré à l'annexe A1.1 de la convention).....	84
Transports routiers : avenant du 18 juin 2021 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi.....	89
Viandes (industrie et commerce en gros) : avenant du 27 juillet 2021 relatif à la modification de l'article 4 du titre I de l'avenant du 27 juin 2018.....	91

Convention collective

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

Accord du 15 octobre 2020
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2150922M

IDCC : 3210

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé les règles relatives à la formation professionnelle, notamment la définition de l'action de formation et son financement. Par conséquent, les dispositions du présent texte se substituent intégralement aux dispositions de l'accord du 8 septembre 2017.

La branche Banque populaire, à l'instar du secteur bancaire, connaît depuis plusieurs années de profondes mutations tant en termes de relation clientèle, que d'organisation et de métiers. Elle est, en outre, confrontée au contexte démographique caractérisé à la fois par le départ en retraite d'un flux croissant d'actifs et par l'allongement des carrières.

L'évolution de cet environnement conduit les entreprises de la branche à s'adapter en permanence pour donner à leurs salariés l'accès aux connaissances professionnelles nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Les parties signataires affirment leur volonté de mettre en place une politique de formation de branche permettant de réaliser une convergence efficace entre les besoins et attentes des salariés en termes d'évolution de compétences, de qualifications et d'évolution professionnelle ainsi que le nécessaire développement économique des entreprises. À ce titre, les dispositifs de formation professionnelle concourent de façon essentielle à la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP*, ex GPEC).

Elles sont également convaincues qu'une politique de formation professionnelle innovante et dynamique constitue un réel facteur d'attractivité à l'égard de nouveaux entrants potentiels.

Les parties signataires entendent utiliser les nouveaux outils mis à leur disposition par la loi pour permettre :

- aux salariés de s'adapter à l'évolution de leurs métiers et de leurs emplois, de devenir acteurs de leur évolution dans le cadre de leur projet professionnel, de renforcer leurs compétences contribuant ainsi à la sécurisation des parcours professionnels, d'acquérir de nouvelles qualifications, de développer des compétences nouvelles induites par l'évolution des métiers et des emplois, avec un égal accès aux formations en adéquation avec le métier exercé et la trajectoire d'évolution professionnelle de chacun ;
- aux entreprises de la branche, de disposer d'un soutien dans leur politique de recrutement et d'investissement en compétences, y compris s'agissant des nouveaux métiers, tout en encourageant et accompagnant l'autonomie des salariés dans le développement de leur parcours professionnel.

Le présent accord relatif à la formation professionnelle est structuré pour assurer au salarié de la branche une pleine visibilité sur :

- les principes fondamentaux de la politique de formation de la branche ;
- les outils mis à sa disposition par l'entreprise et par la branche pour lui permettre de réaliser son projet professionnel ;
- enfin, les dispositifs de formation par l'alternance en vue de faciliter l'insertion des jeunes par l'emploi ainsi que la professionnalisation des salariés en poste.

Il s'articule avec l'accord GPEC du Groupe BPCE qui définit les ambitions et les politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Titre 1^{er} Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques populaires mentionné à l'article 5-1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Epargne et des Banques Populaires.

Titre 2 Le cadre général de la formation professionnelle des salariés

Chapitre 1^{er} Les principaux enjeux de l'accord : disposer des outils nécessaires à nos politiques de développement des compétences

Au sein du secteur bancaire et métiers connexes, la branche Banque populaire est un acteur dynamique du marché de l'emploi avec 5 800 recrutements en 2019 soit près de 14 % des recrutements du secteur bancaire.

Malgré une baisse tendancielle des effectifs, les études menées par les OPMQC* (observatoire prospectif des métiers des qualifications et des compétences) du secteur bancaire confirment que les besoins en recrutement restent importants avec toutefois une évolution dans les profils recherchés. Elles montrent sur un plan qualitatif que le digital, la blockchain^[1], l'intelligence artificielle, l'automatisation des processus et les changements réglementaires vont fortement impacter les métiers bancaires d'ici 2025. Elles mettent également en exergue qu'une

[1] Technologie de stockage et de transmission d'informations, transparente, sécurisée, et fonctionnant sans organe central de contrôle.

attention particulière doit être apportée aux nouvelles attentes des salariés et aux transformations des modes de travail.

La montée en expertise d'un certain nombre de métiers doit se poursuivre (montée en compétences sur la vente, les supports et le management, métiers de la data, gestion de projet...) tout en maintenant une excellente maîtrise des compétences techniques nécessaires à l'exercice des professions bancaires. De plus, les compétences relationnelles et transversales deviennent indispensables pour renforcer l'employabilité des salariés, leur positionnement sur le marché de l'emploi interne et fluidifier la mobilité.

Les ambitions des entreprises de la branche sont basées sur la conviction de la valeur ajoutée d'une offre de formation commune concourant au maintien et au développement des compétences des salariés et nouveaux embauchés notamment dans :

- les nouvelles formes de relation avec la clientèle (via le digital, l'intelligence artificielle...) ;
- l'évolution des outils, des systèmes d'information et des formats d'organisation du travail ;
- les nouveaux cadres techniques et réglementaires régissant nos métiers ;
- la connaissance des produits ;
- la nécessaire évolution de nos expertises ;
- l'enrichissement de la dimension managériale ;
- l'offre de formation qualifiante ou diplômante ;
- le développement de formation par l'alternance, en mobilisant les financements spécifiques à ces dispositifs et en développant les actions de communication ciblées.

Parallèlement, la législation sur la formation professionnelle depuis plus de 10 ans n'a cessé de renforcer progressivement l'autonomie des salariés en matière de formation. La création du droit individuel à la formation (DIF*), remplacé en 2014 par le compte personnel de formation (CPF*) constitue l'outil au service du salarié l'encourageant à être davantage acteur de son évolution professionnelle, du développement de ses compétences et de la sécurisation de son parcours professionnel.

Par ailleurs, la loi a favorisé les démarches de co-construction de parcours de formation et de co-investissement pour des formations conciliant les besoins de l'entreprise et les attentes du salarié (utilisation du CPF, formation en tout ou partie hors du temps de travail).

Ainsi, la formation professionnelle continue des salariés dans la branche comprend :

- des formations organisées à l'initiative de l'entreprise dans le cadre de leur plan de développement des compétences ou du dispositif de « Pro A »* (promotion ou reconversion par l'alternance) réalisées :
 - sur le temps de travail, en fonction des enjeux et évolution des métiers de l'entreprise, et formations obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) ;
 - en tout ou partie hors temps de travail, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur ;
- des formations initiées par le salarié, acteur de son développement :
 - en utilisant leur droit au projet de transition professionnelle (PTP*), ou leur CPF* mis en œuvre en dehors du temps de travail ;
 - des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur qui, le cas échéant, peut décider d'un accompagnement dans le cadre du CPF* ou de la « Pro A »*.

Par ailleurs, convaincues de la nécessité de poursuivre la mise en œuvre d'une offre de formation partagée et harmonisée dans les entreprises de la branche, les parties signataires :

- réaffirment le principe de prise en compte de la diversité des profils et situations des salariés, de façon à concerner l'ensemble des salariés, en leur proposant l'accès à des actions

de formation conduites tout au long de leur vie professionnelle, tout en personnalisant les approches pédagogiques ;

- souhaitent à la fois faciliter l'intégration des nouveaux entrants, notamment des jeunes, renforcer la compétence des salariés expérimentés, dynamiser les parcours professionnels et favoriser la mobilité et/ou promotion professionnelle ;
- soulignent la nécessaire pluralité des modalités pédagogiques proposées, conjuguant à la fois le caractère participatif des formations présentielles, la grande souplesse de mise en œuvre et les possibilités de personnalisation des formations à distance, l'apport d'accompagnements individualisés (monitorat ou tutorat) ainsi que l'ancrage des apprentissages au travers de nouveaux dispositifs tels que l'AFEST* (action de formation en situation de travail).

Les entreprises de la branche seront attentives à prendre en compte les publics prioritaires tels que :

- les nouveaux entrants, notamment en vue de l'acquisition d'une nouvelle qualification ;
- les salariés au retour d'une absence prolongée supérieure à 6 mois ou ayant occupé un mandat permanent de représentant du personnel ;
- les seniors dans le cadre de l'allongement des carrières ;
- les salariés dont la qualification doit être renforcée pour faire face à l'évolution du métier ;
- les salariés identifiés lors de l'entretien de bilan (cf. article 8) n'ayant pas suivi de formation non obligatoire sur la période ;
- les salariés exerçant un métier sensible et/ou en tension, dû notamment à l'impact des nouvelles technologies, identifié par l'observatoire de la branche ou l'observatoire de groupe, mis en place par l'accord GPEC* du groupe BPCE ;
- les managers.

Elles réaffirment par ailleurs que l'action de la branche doit prioritairement cibler, d'une part, les actions en faveur du recrutement, en particulier par la voie de la formation par l'alternance pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et, d'autre part, les actions visant à maintenir et développer les compétences des salariés. Dans cet objectif, lors de la négociation au niveau du groupe sur la GEPP* courant 2021, elles veilleront à la détermination d'une politique de formation par l'alternance et à la formalisation d'indicateur(s) répondant à leur ambition.

Pour renforcer l'intégration des nouveaux salariés, les partenaires sociaux réaffirment l'importance de disposer d'un parcours nouvel entrant modulable en fonction des besoins du salarié et valorisé par une certification. Il s'agit d'un véritable dispositif d'accompagnement et de formation destiné à faciliter l'intégration, fidéliser et accompagner la professionnalisation des emplois. Lorsque le projet sera suffisamment abouti, il sera présenté lors d'une prochaine CPNE.

Chapitre 2 Une nouvelle définition de l'action de formation

L'action de formation se définit dorénavant comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel » préalablement déterminé, qui peut être organisé selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences. Le parcours, que l'on dénommera également « programme » dans le présent accord, peut être réalisé « en tout ou partie à distance » et peut également « être réalisé en situation de travail ».

L'action de formation est constituée, outre des enseignements pédagogiques, d'un ensemble de dispositifs d'accompagnement et de suivi tels que le positionnement pédagogique, l'évaluation des acquis, la VAE*, le bilan de compétences...

Du fait de la simplification et de l'élargissement de la définition de l'action de formation, plusieurs modalités pédagogiques peuvent être combinées dans le cadre d'un même programme :

formation en présentiel, formation en tout ou partie à distance, formation en situation de travail (AFEST*).

Article 1^{er} | Liste des actions de formation professionnelle

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

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE*) ;
- les actions de formation par apprentissage.

Les entreprises veilleront à communiquer aux salariés les différents dispositifs existants.

Article 2 | Objet des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle ont principalement pour objet :

- favoriser l'intégration des salariés dans l'entreprise et dans les métiers qui leur sont confiés ;
- assurer l'adaptation de tous les salariés au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion sociale des salariés ;
- réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, en priorité dans le cadre de l'entreprise, à défaut en dehors de celle-ci ;
- favoriser la mobilité professionnelle ;
- contribuer au développement économique et culturel des salariés.

Article 3 | Les certifications

La branche souhaite privilégier l'accès à des formations donnant lieu à une certification favorisant l'employabilité des salariés.

En effet, la certification vient reconnaître et attester la qualification d'une personne soit à l'issue d'une formation, soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités.

La certification vise la validation des compétences professionnelles au sens du code du travail.

Les certifications professionnelles visées dans le présent accord sont :

- les diplômes, titres et certifications professionnelles, enregistrées au RNCP*, permettant une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles et qui sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité ;
- les certifications et habilitations, enregistrées au répertoire spécifique, correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.

L'ensemble de ces certifications est accessible soit par :

- la formation initiale ;
- la formation par alternance ;
- la formation continue ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE*).

La création de certifications suit la logique d'un processus dont les principes sont examinés en CPNE*.

La CPNE étudie l'intérêt et la faisabilité de créer des certifications de branche et/ou inter-branche. Cette démarche répond essentiellement à la volonté de doter la branche d'une offre de formation qualifiante.

L'OPCO ATLAS assure un appui technique à la branche professionnelle pour sa mission de certification.

Article 4 | Formation ouverte et à distance (FOAD) et action de formation en situation de travail (AFEST*)

La branche rappelle qu'en complément des modalités pédagogiques traditionnelles, la loi continue d'encourager la mise en œuvre de la formation distancielle et reconnaît une nouvelle modalité de formation, l'AFEST.

4.1. Formation ouverte et à distance (FOAD)

4.1.1. Modalités pratiques

Accès à un poste de travail permettant la réalisation, dans les meilleures conditions, des activités pédagogiques proposées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Temps nécessaire dédié et identifié pour la préparation et la réalisation des activités pédagogiques envisagées.

Environnement approprié permettant à l'apprenant de suivre son programme de formation dans des conditions favorables à l'apprentissage de façon à ce que le salarié ne soit pas interrompu notamment par la relation clientèle lors de sa formation.

Documentation pédagogique disponible au moment ou à l'issue de l'action de formation.

4.1.2. Modalités de mise en œuvre

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

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

La durée des séquences de formation est adaptée au contenu et à la complexité du sujet traité.

Le découpage des séquences doit permettre la pleine réalisation de la formation tout en veillant à la flexibilité et cohérence des temps de formation, dans le respect de la réglementation relative à la durée du travail.

Face à la transformation des méthodes d'apprentissage, en lien notamment avec les évolutions numériques, la branche réaffirme son intérêt pour investir dans une démarche de mix-formation. Ainsi, outre l'utilisation du présentiel seront utilisés l'ensemble des modalités pédagogiques existantes dans le domaine de la formation (e-learning, classes virtuelles, MOOC*, accompagnement à distance...).

Pour favoriser l'acquisition des connaissances, les entreprises peuvent proposer des programmes multimodaux avec des contenus de formation accessibles en libre-service. Ces ressources peuvent être mobilisées de façon autonome par les salariés qui y accèdent à distance, sur le principe du volontariat.

4.2. Action de formation en situation de travail (AFEST)

La formation peut également être réalisée en situation de travail, notamment pour l'apprentissage des connaissances et des compétences spécifiques à l'entreprise.

La mise en œuvre d'une AFEST, telle que prévue à l'article D. 6313-3-2 du code du travail, comprend :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur ;
- la mise en place de phases réflexives qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Des travaux menés au sein de la DRH groupe BPCE ont permis d'arrêter un process permettant de garantir le respect des dispositions susvisées, notamment avec leur intégration sur une plateforme spécifique AFEST* dans l'outil formation Click&Learn utilisé par les entreprises. Des guides ont également été élaborés et mis à la disposition des entreprises de la branche afin de permettre aux acteurs concernés (DRH/référent, formateur, tuteur, manager, salarié) de se saisir de ce nouveau dispositif et ainsi accompagner au mieux les bénéficiaires.

Le profil du salarié exerçant la mission de tuteur s'apparente à celle exercée dans le cadre des contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et « Pro A »*.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 1 de cet accord.

Chapitre 3 Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences de l'entreprise est un outil majeur permettant de répondre aux orientations stratégiques de l'entreprise. Il s'inscrit dans la démarche de GEPP*, en vue notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises.

Il comprend les actions d'intégration, d'adaptation des salariés à leur poste de travail ainsi que, le cas échéant, toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences.

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la « Pro A »*, le CPF* et le PTP*.

Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet évoqué par le salarié, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Ce dernier constitue un des moments privilégiés d'échanges entre l'employeur et le salarié.

Les managers exercent un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation. Pour garantir la qualité de ce recensement, les entreprises mettent à la disposition des managers des fiches explicatives sur les différents dispositifs de formation et les accompagnent dans le cadre du développement des compétences de leurs équipes.

Les actions concourant au développement des compétences, définies aux articles ci-dessous, sont décidées par l'employeur en fonction des orientations qu'il souhaite donner à l'entreprise ; ces orientations ayant fait l'objet d'une consultation du CSE.

Article 5 | Formations à l'initiative de l'employeur et formations obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) réalisées sur le temps de travail

Le plan de développement des compétences permet aux salariés d'acquérir les compétences nécessaires au regard des orientations stratégiques de l'entreprise et des évolutions techniques ou économiques, d'adapter leurs compétences à leur poste de travail, de favoriser leur maintien dans l'emploi et de développer leur employabilité. Il accompagne l'évolution professionnelle et la qualification des salariés.

Dans le cadre du plan de développement des compétences, la formation obligatoire ou mise en œuvre à l'initiative de l'employeur a lieu durant le temps de travail, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donne lieu, pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail.

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la « Pro A »*, le CPF* et le PTP*.

5.1. Adaptation au poste de travail et maintien de l'employabilité des salariés

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, en application de l'article L. 6321-1 du code du travail.

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

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, comportementales et/ou transversales.

Les actions de formation peuvent, notamment, permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP* et visant à l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences ou d'une certification complète.

5.2. Formations obligatoires

Le secteur bancaire est très impacté par les formations obligatoires, notamment en ce qui concerne le crédit immobilier, les assurances, les instruments financiers, etc.

Est considérée comme formation obligatoire, au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale spécifique ou de dispositions nationales légales et réglementaires. En conséquence, si ces formations ne sont pas suivies par le salarié concerné (voire certifiées pour certaines), cela l'empêche d'exercer son métier ou une simple activité.

Toute action de formation obligatoire constitue un temps de travail effectif, quel que soit le lieu d'exercice, et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

La liste des formations obligatoires est arrêtée par la direction conformité groupe et communiquée aux entreprises de la branche. Étant donné la diversité des organisations du travail, l'identification des postes de travail relevant de chacune de ces formations obligatoires est déterminée au sein de chaque entreprise et portée à la connaissance des salariés par tout moyen approprié.

Article 6 | Formations à l'initiative de l'employeur, réalisées en tout ou partie hors temps de travail avec acceptation du salarié

L'article L. 6321-6 du code du travail prévoit que certaines actions de formation non obligatoires peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors temps de travail effectif.

Ainsi, dans les entreprises de 300 salariés et plus, ces formations se déroulant en partie sur le temps de travail visent le développement des compétences du salarié, au-delà des compétences directement liées à l'adaptation au poste occupé dont les formations afférentes sont

effectuées sur le temps de travail. Il s'agit de formations longues et qualifiantes, dont la finalité peut être l'obtention d'une certification professionnelle reconnue ou une évolution professionnelle visant à sécuriser le parcours professionnel du salarié. Elles se déroulent hors temps de travail dans les limites maximales suivantes :

- 50 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 3,5 % du forfait ;
- 50 % de la durée totale de l'action de formation lorsque celle-ci est supérieure à 200 heures et que l'action de formation vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP*.

La formation hors temps de travail résulte d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Dans tous les cas, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement, de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles. Des modalités complémentaires d'accompagnement pourront faire l'objet d'un dialogue social au sein des entreprises.

L'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation ainsi que sa faculté de dénoncer son accord dans un délai de 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours à compter de sa conclusion ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

La réussite à ces formations devra être prise en compte dans l'appréciation de la trajectoire professionnelle des salariés concernés. Elle donnera lieu à la tenue d'un entretien avec la DRH dans un délai d'un an.

Chapitre 4 Les entretiens professionnels

Article 7 | *L'entretien professionnel*

L'entretien professionnel permet, d'une part aux salariés d'avoir un point régulier sur leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et d'autre part aux entreprises de disposer d'éléments contribuant à préparer leur plan de développement des compétences et de pouvoir ajuster les compétences disponibles aux orientations de l'entreprise.

L'entretien professionnel constitue un temps privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Il permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

À ce titre, lors de cet entretien, chaque salarié reçoit des informations relatives :

- à la VAE* ;
- à l'activation par le salarié de son CPF* ;
- aux abondements du CPF que l'employeur est susceptible de financer ;
- au CEP*.

L'entretien professionnel est organisé en principe tous les 2 ans ou au retour de certaines absences et situations particulières du salarié. Il est l'occasion pour le salarié de faire part de son éventuel projet professionnel et, s'il le souhaite, demander à pouvoir être accompagné par la DRH de l'entreprise.

L'entretien professionnel s'inscrit dans le cadre des outils de développement des compétences et de gestion des carrières dont la place, l'intérêt et les modalités doivent être appréciés globalement dans le cadre des politiques et des dispositifs de GEPP*.

Il est réalisé par le manager disposant de la compétence pour le tenir, ou par la DRH.

Article 8 | *Entretien d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (entretien de bilan)*

Un entretien professionnel d'état des lieux récapitulatif du parcours du salarié dans l'entreprise est, en outre, réalisé tous les 6 ans.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

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

Cet entretien de bilan est réalisé essentiellement par la DRH, ou par un manager disposant de la compétence pour le conduire, ou la personne qualifiée en GRH désignée par l'employeur.

Titre 3 Les dispositifs mobilisables à l'initiative des salariés

Chapitre 1^{er} Le conseil en évolution professionnelle (CEP*) : un droit à l'accompagnement de l'individu

Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un CEP* dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de faire le point sur sa situation professionnelle, de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et de l'aider dans son orientation professionnelle.

Le salarié est informé lors de ses entretiens de l'existence du CEP*.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 2 de cet accord.

Chapitre 2 Le compte personnel de formation (CPF*)

Le CPF constitue désormais le dispositif phare de la formation professionnelle continue à l'initiative du salarié. Il permet d'accumuler un crédit monétisé, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formations afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.

Pour promouvoir le CPF et inciter les salariés à être acteurs de leur parcours professionnel, une communication sera réalisée.

Dans le cadre de cette communication, les entreprises inviteront les salariés à inscrire sur leur CPF, en leur indiquant le mode opératoire, avant le 31 décembre 2020 les droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 afin qu'ils puissent en conserver le bénéfice ultérieurement.

La branche mettra à disposition des salariés un catalogue de formations éligibles au CPF, répondant aux enjeux de gestion des emplois et des parcours professionnels. Il leur sera rappelé qu'ils ont accès à l'ensemble des formations éligibles au CPF depuis le site internet ou l'application « Mon compte formation ».

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités de co-investissement, qu'il soit à l'initiative du salarié à titre individuel ou accompagné par l'employeur, sont indiquées en annexe 3 de cet accord.

Chapitre 3 Le Projet de transition professionnelle (PTP*)

La branche rappelle que tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF* afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession après avoir suivi une action de formation certifiante inscrite au RNCP* ou dans le répertoire spécifique*, dans le cadre d'un PTP* dans les conditions définies à l'article L. 6323-17-2 du code du travail.

Elle incite :

- tout salarié s'inscrivant dans une démarche de PTP* à solliciter son entreprise pour être conseillé ;
- les entreprises à s'inscrire dans une démarche de conseil pour les projets visant une mobilité externe, notamment lorsque le salarié a bénéficié d'une orientation dans le cadre du CEP* et que celui-ci a validé la viabilité économique du projet ainsi que la faisabilité du parcours en matière d'évolution des compétences.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 4 de cet accord.

Chapitre 4 Le bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 du code du travail ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; elles sont réalisées dans un organisme agréé.

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences. Sa durée ne peut excéder 24 heures.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son consentement. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 5 de cet accord.

Chapitre 5 La validation des acquis de l'expérience (VAE*)

La branche souligne l'importance de la VAE* qui participe directement aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation du niveau de qualification tout au long du parcours professionnel.

Elle permet à toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel.

La VAE a pour objet l'acquisition en totalité ou en partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP*, conformément à l'article L. 6411-1 du code du travail.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 6 de cet accord.

Titre 4 La formation par l'alternance comme vecteur privilégié de l'insertion et de l'employabilité

Dans la branche, le recours à la formation par l'alternance constitue un mode privilégié pour recruter et qualifier différents publics, adapté à ses importants besoins en formations qualifiantes. L'alternance demeure l'un des vecteurs de la professionnalisation des salariés futurs.

Dès leur recrutement, les entreprises seront attentives à la motivation des alternants et à leur appétence pour nos métiers afin d'améliorer le taux de transformation en CDI à l'issue de l'alternance.

Les parties signataires souhaitent accélérer son développement et ainsi répondre aux besoins des entreprises, des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, elles sont convaincues que la promotion et le développement des dispositifs d'alternance (apprentissage, professionnalisation et « Pro A » *) permettront de favoriser et transformer les compétences en entreprise.

Les conditions d'accueil du nouveau salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel. Les entreprises veilleront à considérer les périodes de présence au travail comme un temps effectif de formation au métier.

Il est important dans ce cadre que l'intéressé soit associé aux sessions d'intégration et aux actions de formation à caractère obligatoire au regard des fonctions exercées organisées par les entreprises de la branche à l'attention de toute nouvelle personne embauchée.

De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, le salarié rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur/maître d'apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles. En cas de constitution d'une équipe tutorale, il en est informé et les modalités de sollicitation de cette équipe lui sont exposées.

Chapitre 1^{er} Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée en vue de la préparation à l'obtention d'un diplôme correspondant à l'un des 5 niveaux de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP*.

Le RNCP est le répertoire national des certifications professionnelles dans lequel figure les certifications instruites par France compétences, institution nationale publique chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, instance placée auprès du premier ministre.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités administratives de mise en œuvre sont indiquées en annexe 7 de cet accord.

Chapitre 2 Le contrat de professionnalisation

Destiné à favoriser l'acquisition d'une qualification et l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance qui associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par des ressources internes de formation de l'entreprise et ;
- l'acquisition de compétences et de savoir-faire opérationnel par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la cible de métier.

Les parties signataires soulignent que la mise en place du contrat de professionnalisation dans les entreprises de la branche est l'occasion de traduire une attention particulière en faveur des jeunes et des demandeurs d'emploi dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation permet :

- aux salariés d'acquérir une qualification reconnue dans les entreprises de la branche ;
- aux entreprises de qualifier les salariés et ce, dans un objectif global d'intégration.

La mise en œuvre du contrat de professionnalisation suppose :

- la réalisation d'un entretien préalablement et à l'issue du programme de formation. Ces entretiens sont notamment destinés à informer le salarié du programme de la formation et

de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles ;

- un cursus formatif incluant des périodes de formation et de situation de travail dans l'entreprise, dans le respect du temps de travail ;
- l'accompagnement et le suivi du bénéficiaire ;
- l'évaluation de l'acquisition des compétences et savoir-faire professionnels.

L'entreprise désigne pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités administratives de mise en œuvre sont indiquées en annexe 8 de cet accord.

Chapitre 3 La professionnalisation des salariés en alternance – dispositif « Pro A »*

La loi du 5 septembre 2018 crée un nouveau dispositif en direction des salariés n'ayant pas atteint un niveau correspondant au grade de la licence : la reconversion ou la promotion en alternance ou « Pro A »*.

Ce dispositif s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du CPF*.

Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif « Pro A »* peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux fixeront, par accord distinct, la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro A »*.

Cette liste sera établie au regard des métiers en forte évolution induisant un fort risque d'obsolescence des compétences ainsi que les certifications professionnelles pouvant y répondre qui auront été identifiées. Pour cela, ils s'appuieront sur les travaux de la CPNE, des études réalisées dans les branches du secteur bancaire, des secteurs connexes aux métiers exercés dans la branche et des travaux de l'observatoire groupe BPCE.

Chapitre 4 Le tuteur ou maître d'apprentissage et la mission tutorale

La branche Banque populaire affirme son attachement à l'accompagnement tutoral. En effet, le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en support à l'évolution des compétences et/ou de la mobilité professionnelle des salariés. La Loi l'a d'ailleurs réaffirmé en élargissant l'accompagnement tutoral aux bénéficiaires des nouveaux dispositifs formation que sont la « Pro A »* et l'AFEST*.

La mission tutorale qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage et tout particulièrement :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La mission du tuteur, en complément de celle du responsable hiérarchique, est d'accompagner le salarié en situation de travail vers un niveau de compétence supérieur en lui apportant son savoir-faire et son expérience.

L'activité du tutorat se met en œuvre sur la base du volontariat. Elle est assurée pendant le temps de travail et de façon temporaire.

Afin de pallier d'éventuelles absences du tuteur et/ou permettre au bénéficiaire de solliciter une autre personne salariée, disposant d'une expertise spécifique en lien avec les compétences visées par la formation suivie, l'activité tutorale peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées. Dans ce cas, un maître d'apprentissage/tuteur est désigné au sein de l'équipe tutorale et il est en charge d'assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec l'organisme de formation. L'entreprise veillera à constituer une équipe tutorale composée de profils et expertises différents permettant un accompagnement sur l'ensemble des missions attendues.

Le tuteur doit à la fois détenir les compétences du métier et les aptitudes pédagogiques. Par ailleurs, il justifie d'une expérience d'au moins 2 ans et d'une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'entreprise, en concertation avec le tuteur, s'assure que celui-ci a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale.

Ainsi, le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est apprécié et pris en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du salarié.

Au même titre que l'activité professionnelle habituelle du salarié, la mission de tuteur est prise en compte dans la définition des objectifs, leur évaluation et lors de l'entretien professionnel. L'entreprise prend en compte l'expérience et les compétences acquises dans le cadre de leur parcours professionnel.

Afin de lui permettre d'assurer pleinement ses missions, son savoir-faire est renforcé par une formation spécifique et est enrichi par la mise à disposition de supports et outils d'accompagnement.

Les présentes dispositions concernent également le tuteur dans le cadre de l'AFEST.

Les parties signataires, en vue de garantir et reconnaître la compétence des tuteurs, recommandent aux entreprises de favoriser leur certification, notamment pour ceux nouvellement nommés, attestée par le certificat de compétences professionnelles « Tutorat en entreprise », inscrite au RNCP*.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des missions de tutorat à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires dans le cadre du contrat de professionnalisation, « Pro A », ou du contrat d'apprentissage.

Titre 5 Moyens mis en œuvre et pilotage au sein de la branche professionnelle

Chapitre 1^{er} Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences – OPMQC*

Article 9 | Objet

Les missions essentielles de l'observatoire sont les suivantes :

- une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;
- des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les entreprises de la branche Banque populaire – avec le concours éventuel de personnes qua-

lifiées ou d'organismes afin d'apporter un support d'aide à la décision – notamment en matière d'adaptation et d'amélioration des programmes et des actions de formation ;

– la collecte de données quantitatives et qualitatives sur les métiers.

Les travaux intègrent la situation comparée des femmes et des hommes.

Cette fonction d'observatoire doit permettre aux entreprises de la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation.

Elle est assurée par le comité paritaire de pilotage, issu de la CPNE.

Article 10 | *Le comité paritaire de pilotage*

Le rôle de comité paritaire de pilotage des entreprises de la branche est assuré par les membres de la CPNE.

Cette disposition annule et remplace le paragraphe relatif à la composition du comité paritaire de pilotage à l'article 3.2 de l'accord portant sur la constitution de la CPNE et d'un OPMQC dans la branche BP du 15 décembre 2010.

Le comité paritaire de pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- établir le programme de travail annuel de l'observatoire ;
- orienter les travaux pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation au niveau de la branche ;
- garantir la méthodologie et la représentativité sur les travaux engagés ;
- faire réaliser des études et des actions et, le cas échéant, lorsque des études extérieures sont commandées, recommander un ou plusieurs organismes qu'il aura présélectionnés ;
- veiller au suivi des travaux et les valider en vue de leur communication ;
- arrêter les modalités de communication de l'observatoire.

Les résultats des travaux sont communiqués aux membres de la CPNE.

Le comité paritaire de pilotage se réunit au moins une fois par an.

Article 11 | *L'accès à l'information*

Au cœur des enjeux de gestion de l'emploi et des compétences, le travail d'étude et de projection de l'observatoire nécessite de disposer de l'ensemble des informations disponibles et exploitables sur son champ de compétence.

Cet accès à l'information par les salariés constitue également la condition d'une appropriation des enjeux, conditions et moyens pour être acteur de son projet professionnel.

Aussi, en complément de l'ensemble des supports dédiés à cette information, toutes les études et analyses produites dans le cadre des observatoires des métiers représentés au sein de la branche seront communiquées aux membres de l'observatoire de la branche et aux entreprises. Ces dernières assureront la mise à disposition de ces informations auprès de leurs salariés.

Portée et relayée par l'OPCO ATLAS, et sous l'impulsion de la CPNE, cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, newsletters et plateformes interactives sur le site de l'OPCO ATLAS.

Les entreprises de la branche sont invitées à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

L'OPCO ATLAS* s'assure enfin de la diffusion, auprès de l'ensemble des opérateurs en charge du CEP*, des informations sur les métiers du secteur bancaire établis par l'observatoire.

Chapitre 2 La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche

La CPNE constitue l'organe d'orientation politique de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Sa mission en matière d'emploi, notamment du fait des évolutions législatives, est renforcée, en particulier dans le domaine de l'apprentissage. Elle a un rôle général de promotion de la formation professionnelle et ce, en liaison avec l'évolution de l'emploi dans les secteurs d'activité des entreprises de la branche. Dans ce cadre, la CPNE examine annuellement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et propose des conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux réaffirment l'intérêt d'une coordination des différentes instances de branche présentes dans le groupe BPCE (CPNE et observatoires notamment), dans le respect des prérogatives de chacune d'entre elles.

La CPNE a pour mission de définir les orientations et priorités à assigner aux politiques de formation. Chaque année, elle élabore les orientations formation et enjeux associés qui permettent de décliner opérationnellement les dispositifs de formation, modalités et outils adaptés aux besoins des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences.

En matière d'alternance, la CPNE propose les niveaux de prise en charge de l'ensemble des dispositifs concernés, en particulier des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la « Pro A »*, de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, de l'exercice de la mission tutorale et de la mobilité des alternants (coûts contrats, indicateurs de suivi et politique de développement de l'alternance, suivi quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de l'alternance dans la branche...) ; elle peut proposer par ailleurs des orientations en matière de soutien aux investissements des CFA.

Elle définit la liste des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

Elle analyse les conditions de mise en œuvre des dispositifs de formation et apporte une attention particulière aux modalités pédagogiques associées.

Elle élabore la liste des :

- formations éligibles au CPF* pour la branche, en assure la mise à jour régulière et pilote les politiques de certification de la branche ;
- qualifications reconnues par la branche et contribue à l'identification des cursus susceptibles d'être inscrits au RNCP* (répertoire national des certifications professionnelles) ou au répertoire spécifique.

Elle participe à la définition des priorités de financement et d'affectation des ressources de la SPP* (section professionnelle paritaire).

La CPNE reçoit chaque année la présentation des éléments de bilan relatifs à la mise en œuvre dans les entreprises de la branche des actions correspondant aux priorités qu'elle a définies.

Elle formule des propositions et recommandations à l'attention de l'observatoire, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

À ce titre, elle fixe les orientations et priorités relatives aux financements par l'OPCO ATLAS en matière d'études métier et d'écriture des référentiels métiers et compétences pour la construction et l'évolution des diplômes relevant de son domaine, en lien avec les études de l'observatoire.

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue tant au niveau de la branche que des entreprises.

La CPNE a ainsi un rôle de relai et d'expertise vis-à-vis de la CPN, organe de négociation de la branche, dans le cadre notamment des négociations trisannuelles des objectifs priorités et moyens de la formation professionnelle.

Les conclusions et recommandations de la CPNE sont par ailleurs communiquées par la DRH groupe BPCE aux DRH des entreprises de la branche pour transmission à leur CSE* et/ou commission formation.

La CPNE est composée de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de membres représentant les employeurs.

Le président de la CPNE est désigné pour un mandat de 2 ans alternativement parmi les représentants des organisations syndicales et des employeurs. Il délègue l'envoi des convocations à BPCE.

La CPNE se réunit au moins 3 fois par an.

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements de frais liés à la participation des représentants des organisations syndicales aux réunions de la CPNE, sont celles définies par la convention collective nationale de la branche Banque populaire du 1^{er} juillet 2015 et par les règles de prise en charge communiquées par BPCE.

Chapitre 3 OPCO ATLAS* : un outil au service de la politique de développement des compétences de la branche

L'OPCO ATLAS réunit les métiers de la banque et finance, du conseil, de l'ingénierie, du numérique et de l'expertise, soit quinze branches professionnelles à ce jour.

Article 12 | Missions de l'OPCO

Conformément à la législation en vigueur et à l'accord constitutif de l'OPCO ATLAS, ce dernier a pour principales missions :

- d'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - établir la GEPP* ;
 - élaborer les référentiels des certifications professionnelles de branche ;
- accompagner le développement de l'alternance ;
- d'apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par l'observatoire ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME*), permettant :
 - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et dans la définition de leurs besoins de formation ;
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et les AFEST*.

La branche s'implique dans les missions de l'OPCO ATLAS, tant dans le cadre de son conseil d'administration, que au plus près des entreprises et salariés des secteurs de la branche, au sein de la SPP* (section professionnelle paritaire) et filière banque.

Elle veille également à la pertinence des orientations, des travaux et du fonctionnement des CPT* (commissions paritaires transversales) interbranches telles que décrites à l'article 14 de l'accord constitutif de l'OPCO ATLAS du 20 décembre 2018.

Article 13 | La section professionnelle paritaire (SPP*)

Dans le cadre des prérogatives du conseil d'administration de l'OPCO* ATLAS et dans le respect des accords de branche et des décisions de la CPNE- de la branche, la SPP a les missions suivantes :

- examiner et analyser les orientations en matière de prospective métiers et de certifications, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par la CPNE* ;
- identifier les actions et moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des CPT* de l'OPCO ATLAS ;
- suivre la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'OPCO dans le cadre de son service de proximité ;
- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec la CPNE ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participer à la réflexion sur les besoins spécifiques des secteurs de la branche ;
- superviser l'affectation des fonds confiés à l'OPCO par France compétences (enveloppes alternance et TPE-PME*).

L'OPCO ATLAS met en œuvre les décisions prises en application du présent accord et des décisions de la CPNE*, conformément aux règles légales et conventionnelles. L'OPCO gère directement tous les dossiers conformes aux décisions du présent accord et de la SPP*.

Tout projet de convention soumis à la signature de l'OPCO ATLAS, engageant des fonds gérés par la SPP, lui est présenté et fait l'objet d'une discussion et, le cas échéant, d'une délibération.

Outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle, la SPP organise dans le respect de la convention d'objectifs et de moyens de l'OPCO ATLAS et des dispositions prévues par le conseil d'administration de l'OPCO ATLAS :

- le financement d'éventuelles études prospectives diligentées par la branche pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, et d'ingénierie de formation et de certification ;
- le financement d'actions de promotion des métiers et de l'alternance ;
- l'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des entreprises de la branche sur les dispositifs existants.

Chapitre 4 Les instances représentatives du personnel

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue que met en place l'entreprise.

Ainsi, le CSE* est informé et consulté sur les orientations générales de la formation, le plan de développement des compétences, et plus généralement débat avec le représentant de l'entreprise sur les enjeux et la politique de formation que celle-ci souhaite porter pour assurer le maintien et l'adaptation des compétences des salariés sur leur poste de travail mais également le développement de leur employabilité tant interne qu'externe.

Chapitre 5 La communication auprès des salariés

Pour apprécier au mieux le déroulement de sa carrière et envisager les évolutions liées à ses attentes, chaque salarié de la branche doit pouvoir être en mesure de disposer des éléments d'information relatifs à l'évolution de son entreprise. Un plus large accès à l'information permet ainsi d'encourager l'expression des besoins individuels de formation afin de rendre le salarié acteur de son projet professionnel.

Ainsi, en complément de la communication sur le CPF prévue au chapitre 2 du titre 3, la DRH de chaque entreprise de la branche s'engage à communiquer, selon ses modalités sur l'ensemble des dispositifs de formation (intranet, supports papiers etc.), afin de permettre à tout salarié d'accéder facilement aux données pertinentes concernant les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers en regard de l'environnement (réglementaire, clientèle...).

La branche fera par ailleurs une communication sur le contenu de cet accord que les entreprises relayeront auprès de leurs salariés.

D'une façon générale, la branche s'attache à rendre accessible aux salariés les outils d'information et de communication, ainsi que différentes études, aujourd'hui regroupés, entre autres, dans l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences au fur et à mesure de leur élaboration.

Cette communication est réalisée notamment dans l'intranet groupe/entreprise au moyen de l'outil JUMP*.

Titre 6 Dispositions finales

Article 14 | *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Article 15 | *Suivi de l'accord*

Un bilan de l'accord sera présenté en CPNE préalablement à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle.

Par ailleurs, lors de la publication du prochain plan stratégique, un point sera fait en CPNE sur le présent accord afin de s'assurer de sa cohérence.

Article 16 | *Demande de révision et dénonciation*

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants 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.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 17 | *Dépôt et publicité de l'accord*

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 exemplaires 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 15 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 AFEST

L'AFEST – action de formation en situation de travail – est une modalité de formation ouverte par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Elle alterne à la fois :

- des séquences d'apprentissage au travers de mises en situation pratiques accompagnées ;
- une séquence d'ancrage obligatoire à réaliser au travers d'une séance « réflexive » et une action d'évaluation systématique pour matérialiser le développement effectif de nouvelles compétences.

4 critères légaux précisent les conditions de la mise en œuvre d'une AFEST :

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

Diagnostic des besoins

Manager et salarié échangent sur les besoins de formation et font le point sur les savoir-faire et savoir-être du salarié en fonction du poste occupé et de l'objectif visé en développement de compétence.

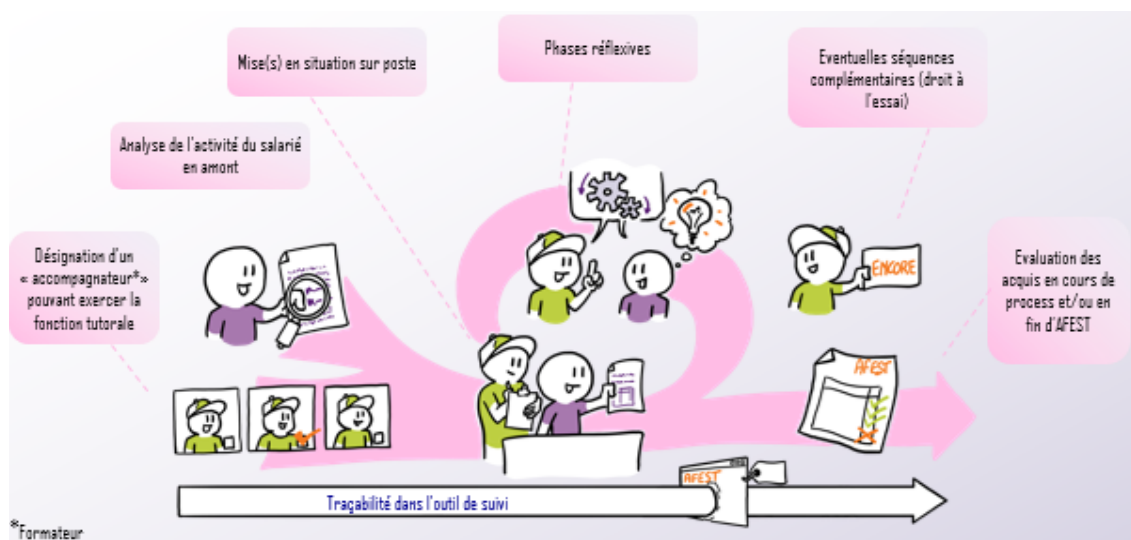
Le manager remonte les besoins identifiés à la DRH.

Qui peut être formateur AFEST ?

- le formateur AFEST peut être un formateur, un tuteur, un référent métier ou un collègue expert du domaine ;
- la posture du formateur AFEST est différente de celle du formateur traditionnel ; ce n'est pas le « sachant » ; il ne montre pas, il explique et surtout il doit être en capacité d'échanger.

Qu'est-ce qu'une phase réflexive » ?

Une phase réflexive est un temps distinct de la situation de travail pendant laquelle l'apprenant prend du recul sur sa pratique : « j'ai réussi comment ? j'ai échoué pourquoi ? ».



Annexe 2 Conseil en évolution professionnelle

<http://www.mon-cep.org/>

<https://www.opco-atlas.fr/particulier/conseil-en-evolution-professionnelle.html>

Pour les actifs occupés, il est délivré par les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences. Les informations relatives au CEP* et permettant de trouver l'opérateur régional compétent sont accessibles depuis les sites ci-dessus.

Le CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un accueil individualisé et adapté à son besoin. À ce titre, il dispose d'un premier niveau de conseil lui permettant d'exprimer sa demande, de disposer d'une information individualisée et d'identifier les démarches envisageables pour la mise en œuvre de son projet.

S'il le souhaite, il peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé lui permettant d'être accompagné dans la concrétisation de son projet d'évolution professionnelle, en identifiant avec le conseiller un plan d'action recensant les différentes étapes à mener pour sa réalisation. Il s'agit d'identifier les dispositifs et prestations à mobiliser, de définir les démarches personnelles à engager, et d'envisager les conditions de financement du projet.



À l'occasion de l'entretien professionnel le salarié est informé de l'existence du CEP*.

Annexe 3 Le compte personnel de formation (CPF)

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation>

Propriété du CPF

Le CPF est universel. Il est ouvert à toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi (y compris les alternants) ou à la recherche d'un emploi. Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est individuel. Il est attaché à la personne et mobilisable à l'initiative exclusive de son bénéficiaire.

Les formations éligibles au CPF

Pour qu'une formation soit éligible, elle doit être sanctionnée soit :

- par une certification professionnelle enregistrée au RNCP* ;
- par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP* ;
- par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Sont également éligibles :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE*) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions fixées à l'article L. 6323-6-1 du code du travail.

Modalités d'utilisation du CPF

Le salarié peut mobiliser son compte pour suivre une des formations éligibles au CPF.

Le CPF peut être mobilisé en complément :

- d'une action de formation inscrite au plan de développement des compétences ;
- d'une action de formation suivie dans le cadre d'une « Pro A »*.

Les droits acquis sont mobilisés à l'initiative du titulaire afin de suivre une formation ; par principe cette formation est suivie en dehors du temps de travail, sauf accord de l'employeur.

Lorsque la formation est organisée en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié peut mobiliser l'ensemble de ses droits à congés payés et jours de RTT selon les règles habituelles de prise de congés. Lorsqu'il existe, le salarié peut également mobiliser ses droits CET* (compte épargne temps), selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Lorsque ces congés et éventuels jours sur le CET ne sont pas suffisants, le salarié doit demander une autorisation d'absence non rémunérée à son employeur.

La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de six mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Formations à l'initiative des salariés accompagnées par l'employeur

Lorsque le CPF s'inscrit dans le cadre d'un programme de formation co-construit avec l'employeur au regard des enjeux stratégiques, tels que définis par l'entreprise dans le plan de développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à prévoir des modalités d'abondement du compte, dans les deux cas suivants :

- le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation ;
- les droits à congés et repos ne permettent pas la réalisation de l'action de formation en totalité hors temps de travail.

Par ailleurs, un effort particulier pourra être fait pour les salariés considérés comme prioritaires par l'entreprise dans le cadre de la gestion de ses emplois.

Dans ces cas, le salarié peut solliciter un abondement en temps ou en fiduciaire auprès de son employeur pour assurer le financement de tout ou partie du reste à charge.

De la même façon, lorsque l'employeur inscrit, dans le cadre du plan de développement des compétences, un salarié à une formation constituant un bloc de compétences d'une certification professionnelle inscrite au RNCP ou au Répertoire spécifique, il informe le salarié sur la certification et les moyens que celui-ci pourrait mettre en œuvre dans le cadre du CPF pour acquérir la totalité de la certification.

Financement des formations éligibles au CPF*

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférentes à la formation en CPF sont pris en charge par la CDC*, en fonction des droits acquis et des abondements éventuels portés sur le CPF* du salarié. La CDC* assure la prise en charge des actions jusqu'au paiement des prestataires.

Après sollicitation de l'employeur pour un complément financier éventuel, les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du CPF et par les différents abondements auxquels le salarié peut avoir accès restent à la charge du titulaire du compte.

Annexe 4 **Projet de transition professionnelle (PTP)**

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018>

<https://www.opco-atlas.fr/particulier/transition-pro.html>

De quoi s'agit-il ?

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. Il remplace le congé individuel de formation (CIF). Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

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

Tout salarié peut demander à mobiliser ses droits inscrits sur son CPF dans le cadre d'un PTP.

Conditions pour en bénéficier

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

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié mentionné à l'article L. 5212-13 du code du travail, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Démarche auprès de l'employeur

L'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation pour tout ou partie pendant son temps de travail.

Dans ce cas, le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant :

- date de la formation et date de l'examen concerné ;
- intitulé de la formation ;
- durée de la formation ;
- organisme qui réalise la formation.

Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.

Formation de 6 mois ou plus

Si elle s'effectue en 1 fois à temps plein, la demande doit être formulée au plus tard 120 jours avant le début de la formation.

L'employeur a 30 jours pour répondre au salarié. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est considérée accordée.

L'employeur peut différer le congé de transition professionnelle de 9 mois maximum. Ce report doit être motivé par des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise dues à l'absence du salarié après avis du comité social et économique.

Entreprise de 100 salariés ou plus

L'employeur peut également différer le bénéfice du congé en cas de dépassement des règles d'effectifs simultanément absents dans l'entreprise. L'absence autorisée est de 2 % des salariés.

Le salarié doit déposer sa demande de prise en charge du PTP auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente pour son lieu de résidence principale ou de travail.

La commission évalue si le PTP envisagé est éligible au compte personnel de formation (CPF).

Où s'adresser ?

La demande de prise en charge d'un PTP est adressée par le salarié à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), aussi appelée association Transition Pro, compétente pour son lieu de résidence principale ou celle compétente pour son lieu de travail. Si la formation se déroule en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié aura préalablement obtenu l'accord de son employeur pour bénéficier du congé de transition professionnelle.

Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise ou non la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié. Le PTP est pris en charge par l'association Transition Pro.

Le salarié en CDD peut également adresser une demande de prise en charge d'un PTP. Cette demande se fait auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente au cours de l'exécution de son contrat de travail.

L'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation pour tout ou partie pendant son temps de travail.

L'action de formation devra débuter au plus tard 6 mois après le terme de son contrat de travail.

Durée

La durée de l'action suivie par le bénéficiaire est variable, en fonction de la formation concernée.

Rémunération

La rémunération due au titre du PTP est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet, déterminé en fonction des salaires perçus au cours d'une période de référence.

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ à 1 an ou ≤ à 1 200 h	> à 1 an ou > à 1 200 h
< 2 × Smic	100 % du SR	100 % du SR au-delà d'un an
≥ 2 × Smic	90 % du SR Plancher : 2 × le Smic	60 % du SR au-delà d'un an Plancher : 2 × le Smic

Statut du salarié en formation

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

Durant le congé, son contrat de travail continue de produire ses effets : le salarié reste électeur et éligible ; il exerce ses mandats. Il bénéficie du maintien de la protection sociale assurée par son entreprise. Il peut être licencié pour raison économique durant son congé comme tout autre salarié.

À son retour en entreprise, après son congé, le salarié retrouve un poste de travail correspondant à sa qualification antérieure et à sa rémunération. Il ne doit pas y avoir de modification substantielle de son contrat de travail.

Délai de franchise entre 2 PTP

Un salarié ayant bénéficié d'un PTP doit attendre un certain délai, dit « délai de franchise », avant de pouvoir bénéficier d'un autre PTP.

Ce délai de franchise ne peut pas être inférieur à 6 mois et supérieur à 6 ans.

Annexe 5 Bilan de compétences

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- les salariés du secteur privé ;
- les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi ;
- les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.

Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

Il permet :

- d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Comment est mis en œuvre le bilan de compétences ?

Les bilans de compétences sont éligibles au CPF* :

- lorsque le salarié mobilise son CPF* pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé ;
- lorsque le salarié mobilise son CPF* pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au CPF*.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF* est mobilisé.

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un CÉP*. Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CÉP*, en lien avec le prestataire externe.

Le document de synthèse peut être communiqué à la demande du bénéficiaire, à son conseiller CÉP*, dans la mesure où :

- le CÉP* est délivré dans un espace neutre, hors de l'entreprise ;
- le conseiller CÉP* est soumis à l'obligation de discrétion professionnelle (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées) ;
- le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller CÉP* sur son projet d'évolution professionnelle.

Comment se déroule un bilan de compétences ?

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le bilan comprend obligatoirement 3 phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

■ Une phase préliminaire a pour objet :

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

■ Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence ;
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

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

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

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Où faire un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés.

Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont certifiés sur la base de critères définis par décret en conseil d'État.

Annexe 6 Validation des acquis de l'expérience (VAE)

<http://www.vae.gouv.fr/>

<https://www.opco-atlas.fr/particulier/vae.html>

Obtenir une certification grâce à son expérience

Toute personne, quel que soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au RNCP*.

■ La VAE n'est pas :

- une conversion automatique de l'expérience en certification ;
- de la formation.

■ Elle se distingue de :

- la validation des acquis professionnels dit « VAP de 1985 » ;
- la validation des études supérieures dit « VES ».

À quoi ça sert ?

- obtenir une certification ;
- mettre en cohérence sa certification avec son niveau de responsabilité ;
- valider son expérience pour soi ;
- faire reconnaître ses compétences ;
- obtenir un niveau de qualification permettant d'accéder à une formation d'un niveau supérieur ou de s'inscrire à un concours ;
- changer d'emploi ;
- évoluer professionnellement / obtenir une augmentation ou une promotion professionnelle ;
- développer sa confiance en soi.

Comment ça marche ?

Vous transmettez au ministère ou à l'organisme certificateur un dossier décrivant votre expérience. Ensuite, selon la certification, vous serez mis en situation professionnelle devant un jury ou vous lui présenterez votre dossier. Dans les deux cas, le jury s'entretiendra avec vous et prendra une décision de validation totale, partielle ou d'un refus de validation. L'ensemble de la démarche dure entre huit et douze mois (de la définition du projet jusqu'aux épreuves de validation devant le jury).

La certification obtenue par la VAE a la même valeur que celle obtenue par la voie de la formation. Entreprendre une démarche de VAE ne se résume pas à une simple formalité, cela vous demande une réelle implication et de la motivation pour relever ce challenge.

Si vous êtes salarié, vous pouvez solliciter l'aide de votre employeur si vous le souhaitez. À défaut, vous n'êtes pas tenu d'avertir votre employeur de la démarche.

Le salarié pour financer une VAE peut mobiliser son CPF*.

L'OPCO ATLAS* a pour vocation notamment de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de VAE, notamment à travers son site internet, et de prévoir un lien vers les informations disponibles sur www.vae.gouv.fr.

La démarche de VAE relève de l'initiative du salarié. Toutefois, elle peut être précédée et/ou suivie par un entretien avec la DRH de l'entreprise, qui assistera le salarié dans le montage de son dossier.

L'entreprise peut par ailleurs prévoir une autorisation d'absence supérieure à 24 heures par session d'évaluation.

Il est rappelé que ce dispositif est évoqué lors de l'entretien professionnel.

Annexe 7 Contrat d'apprentissage

La durée du contrat

Contrat d'apprentissage à durée indéterminée

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage qui dure le temps du cycle de la formation. La période d'apprentissage est régie par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

Une fois la période d'apprentissage terminée, le contrat se poursuit comme tout contrat de travail à durée indéterminée (CDI*).

Une période d'essai ne peut pas être prévue à l'issue de la période d'apprentissage.

Contrat d'apprentissage à durée déterminée

La durée du contrat de travail est d'un à 3 ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de 6 mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à quatre ans pour les travailleurs handicapés.

Les signataires du présent accord décident que, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un CDI* la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Le contrat d'apprentissage accessible aux salariés de l'entreprise

Désormais accessible jusqu'à 30 ans (voire 35 ans au plus dans les conditions listées à l'article D. 6222-1 du code du travail), l'apprentissage peut s'avérer une voie de qualification intéressante pour permettre à des jeunes salariés de progresser et d'acquérir de nouvelles qualifications, en début de carrière professionnelle.

Ainsi, un salarié en contrat à durée indéterminée de moins de 30 ans, souhaitant obtenir un diplôme ou titre dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, pourra solliciter sa DRH afin d'exposer son projet. La DRH l'étudiera et sous réserve de son acceptation, un avenant à son contrat de travail sera établi. Cet avenant couvrira la durée de la formation en alternance garantissant notamment son maintien de salaire et la possibilité d'un retour anticipé en cas d'abandon de la formation.

En cas de retour anticipé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire. Sa qualification et sa rémunération sont au moins équivalentes.

Mise en œuvre de l'apprentissage

Pour permettre à la période d'apprentissage de se dérouler dans des conditions satisfaisantes tant du point de vue de l'apprenti(e) que de l'entreprise, un suivi régulier du salarié est organisé.

Rémunération

Les parties signataires rappellent que les titulaires de contrat d'apprentissage perçoivent une rémunération fixée par les dispositions légales.

Lorsque la durée maximale de l'apprentissage (3 ans) est prolongée pour le salarié reconnu travailleur handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages légaux afférents à la dernière année de la durée du contrat.

Maître d'apprentissage et évaluation

Pendant le contrat d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé « maître d'apprentissage », autre que son manager, dans la mesure du possible.

Si l'activité de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les 2 mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Annexe 8 Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert

Aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale. Ce dispositif vise, notamment, les jeunes de niveau de formation initiale inférieur ou égal au baccalauréat.

Aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus.

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

Modalités

Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre :

- d'un contrat à durée indéterminée (CDI*) débutant par une période d'actions de professionnalisation d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois ;
- d'un contrat à durée déterminée (CDD*), pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Dans ce cas l'entreprise s'inscrit, pour le salarié ayant satisfait aux évaluations, dans une logique de transformation en CDI*.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par le bénéficiaire et l'employeur en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle.

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un CDD* ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI* peut être allongée jusqu'à 24 mois en fonction des publics et programme de qualification envisagés.

Enfin, cette durée peut être portée à 36 mois pour les publics prioritaires identifiés par la CPNE.

Durée de la formation

La durée minimale des actions de formation est comprise entre 15 % – sans pouvoir être inférieure à 150 heures – et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation en fonction de la liste des qualifications établie par la CPNE.

Cette durée peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour les formations le nécessitant. En tant que de besoin, ces formations sont définies par la CPNE.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparé et selon le niveau initial des publics visés par le présent accord, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

L'OPCO ATLAS s'assure de la conformité du contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation, au regard des priorités et des enveloppes budgétaires, fixées par la CPNE.

Rémunération de la formation

La rémunération annuelle minimale des salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation est calculée en fonction de leur niveau de formation dans les conditions suivantes : elle ne peut être inférieure à 70 % du salaire annuel minimal de branche de son niveau de classification, ou, à 80 % dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'un titre ou d'un diplôme supérieur à celui d'un baccalauréat ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les montants des rémunérations annuelles prévus ci-dessus sont calculés *pro rata temporis*, en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés âgés de 26 ans et plus, la rémunération minimale ne peut être inférieure à 100 % du Smic ou à 85 % du salaire annuel minimal de branche de son niveau de classification.

Financement du contrat de professionnalisation

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'OPCO ATLAS selon les niveaux de prise en charge fixés par la CPNE, et à défaut par décret.

L'OPCO ATLAS apporte à la CPNE son appui technique pour la détermination de ces niveaux de prise en charge. La CPNE prend également en compte les éventuelles recommandations de France compétences.

Par ailleurs, un complément de forfait de prise en charge par l'OPCO ATLAS est prévu pour des publics prioritaires.

Annexe 9 Glossaire

AFEST : Action de formation en situation de travail.

ATLAS : Opérateur de compétence des services financiers et du conseil.

CDC : Caisse des dépôts et consignations.

CDD : Contrat à durée déterminée.

CDI : Contrat à durée indéterminée.

CEP : Conseil en évolution professionnelle.

CFA : Centre de formation d'apprentis.

CPF : Compte personnel de formation.

CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi.

CPIR : Commission paritaire interprofessionnelle régionale.

CPT : Commissions paritaires transversales.

CQP : Certificat de qualification professionnelle.

CSE : Comité social et économique.

DIF : Droit individuel à la formation.

FOAD : Formation ouverte à distance.

GEPP : Gestion des emplois et des parcours professionnels.

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

JUMP : nom de l'outil de communication sur l'intranet, qui permet de découvrir l'ensemble des métiers du groupe (bibliothèque des emplois repères groupe) et les passerelles de mobilité possibles entre ces emplois.

MOBILIWAY : nom de la plateforme intranet du groupe d'informations et de préparation à la mobilité interne.

MOOC : Massive online open course (cours en ligne ouvert et massif).

OPCO : Opérateur de compétences.

OPMQC : Observatoires prospectif des métiers des qualifications et des compétences.

Pro-A : Promotion ou reconversion par l'alternance.

PTP : Projet de transition professionnelle (ou CPF de transition).

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles.

SPP : Section professionnelle paritaire.

TPE-PME : Très petites entreprises – Petites et moyennes entreprises.

VAE : Validation des acquis de l'expérience.

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596 | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 17 juin 2021

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} septembre 2021
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2150917M

IDCC : 1596

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

FFB Bourgogne-Franche-Comté ;

CAPEB Bourgogne-Franche-Comté ;

SCOP BTP EST,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;

FG FO Construction Bourgogne-Franche-Comté ;

UNSA Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Article 1^{er}

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment, applicable à compter du 1^{er} septembre 2021 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	1,49 €	2,40 €	10,10 €
1B	1,60 €	2,40 €	
2	3,06 €	5,05 €	
3	4,26 €	8,21 €	
4	5,98 €	10,58 €	
5	7,05 €	13,15 €	

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par la convention collective susvisée, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Dijon, le 17 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 17 juin 2021

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} septembre 2021
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2150910M

IDCC : 1596

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

FFB Bourgogne-Franche-Comté ;

CAPEB Bourgogne-Franche-Comté ;

SCOP BTP EST,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;

FG FO Construction Bourgogne-Franche-Comté ;

UNSA Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Article 1^{er}

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, à compter du 1^{er} septembre 2021, pour l'ensemble des coefficients : la partie fixe (PF) à 550 € et la valeur du point (VP) à 6,20 €.

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire correspondant au coefficient 150 est fixé à 1 570 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

En conséquence, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures mensuelles), le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne Franche-Comté s'établit, à compter du 1^{er} septembre 2021, comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
Position 1	150	1 570	10,3514
Position 2	170	1 604	10,5756
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 697	11,1888
Niveau III			
Compagnons professionnels			
Position 1	210	1 852	12,2107
Position 2	230	1 976	13,0283
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe			
Position 1	250	2 100	13,8458
Position 2	270	2 224	14,6634

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par la convention collective susvisée, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Dijon, le 17 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597 | OUVRIERS
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 17 juin 2021

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} septembre 2021
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2150918M

IDCC : 1597

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

FFB Bourgogne-Franche-Comté ;

CAPEB Bourgogne-Franche-Comté ;

SCOP BTP EST,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;

FG FO Construction Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Article 1^{er}

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment, applicable à compter du 1^{er} septembre 2021 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	1,49 €	2,40 €	10,10 €
1B	1,60 €	2,40 €	
2	3,06 €	5,05 €	
3	4,26 €	8,21 €	
4	5,98 €	10,58 €	
5	7,05 €	13,15 €	

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par la convention collective susvisée, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Dijon, le 17 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 17 juin 2021

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} septembre 2021
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2150914M

IDCC : 1597

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

FFB Bourgogne-Franche-Comté ;

CAPEB Bourgogne-Franche-Comté ;

SCOP BTP EST,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;

FG FO Construction Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Article 1^{er}

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, à compter du 1^{er} septembre 2021, pour l'ensemble des coefficients : la partie fixe (PF) à 550 € et la valeur du point (VP) à 6,20 €.

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire correspondant au coefficient 150 est fixé à 1 570 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

En conséquence, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures mensuelles), le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne Franche-Comté s'établit, à compter du 1^{er} septembre 2021, comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
Position 1	150	1 570	10,3514
Position 2	170	1 604	10,5756
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 697	11,1888
Niveau III			
Compagnons professionnels			
Position 1	210	1 852	12,2107
Position 2	230	1 976	13,0283
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe			
Position 1	250	2 100	13,8458
Position 2	270	2 224	14,6634

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par la convention collective susvisée, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Dijon, le 17 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609 | **ETAM**

Accord paritaire du 17 juin 2021
relatif aux salaires minimaux au 1^{er} septembre 2021
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2150921M

IDCC : 2609

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

FFB Bourgogne-Franche-Comté ;

CAPEB Bourgogne-Franche-Comté ;

SCOP BTP EST,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;

FG FO Construction Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, étendue par un arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Article 1^{er}

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du 1^{er} septembre 2021.

Niveau A	1 575 €
Niveau B	1 675 €
Niveau C	1 765 €
Niveau D	1 929 €
Niveau E	2 158 €
Niveau F	2 403 €
Niveau G	2 710 €
Niveau H	2 882 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir une stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Dijon, le 17 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

BÂTIMENT

IDCC : 2032 | OUVRIERS
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)
(Isère)
(17 septembre 1998)

(Bulletin officiel n° 1998-50)

(Étendue par arrêté du 26 janvier 1999,

Journal officiel du 6 février 1999)

Convention collective départementale

BÂTIMENT

IDCC : 2033 | OUVRIERS
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)
(Isère)
(17 septembre 1998)

(Étendue par arrêté du 26 janvier 1999,

Journal officiel du 6 février 1999)

Dénonciation par lettre du 8 février 2018

de la Fédération BTP Isère des conventions collectives du 17 septembre 1998

NOR : ASET2150904M

IDCC : 2032, 2033

Fédération BTP Isère,
88, avenue des Martyrs,
CS 10404,
38017 Grenoble Cedex

Grenoble, le 8 février 2018.

Monsieur le président,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de :

- la convention collective du département de l'Isère concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 17 septembre 1998 ;

- la convention collective du département de l'Isère concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 17 septembre 1998.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la Fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution aux textes ci-dessus dénoncés, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords portant sur les indemnités de petits déplacements (comme par ailleurs les accords régionaux de salaires et les indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés) restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau départemental pour les indemnités de petits déplacements et au niveau régional pour les 2 autres accords.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Nous vous prions de croire, Monsieur le président, à l'assurance de nos respectueuses salutations.

Le président.

Convention collective

BÂTIMENT

**IDCC : 2267 | OUVRIERS
(Languedoc-Roussillon)**

Dénonciation par lettre du 9 février 2018

de la Fédération Sud-Ouest SCOP BTP de la convention collective
et de l'ensemble de ses avenants

NOR : ASET2150901M

IDCC : 2267

Fédération Sud-Ouest SCOP BTP,
Parc technologique du Canal,
3, rue Ariane,
31520 Ramonville-Saint-Agne

Ramonville-Saint-Agne, le 9 février 2018.

Monsieur le secrétaire général,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de :

- la convention collective régionale Languedoc-Roussillon jusqu'à 10 salariés du 28 janvier 2002 et de l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 3 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la Fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics, 64 *bis*, rue de Monceau, 75008 Paris, pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaires, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Monsieur le secrétaire général, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président de la Fédération Sud-Ouest SCOP BTP.

Convention collective

IDCC : **783** | **CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE RÉADAPTATION SOCIALE
ET SERVICES D'ACCUEIL, D'ORIENTATION ET D'INSERTION
POUR ADULTES**
(15 octobre 1974)

Accord n° 164 du 1^{er} juillet 2021
relatif aux mesures salariales au 1^{er} février 2021

NOR : ASET2150915M

IDCC : 783

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

NEXEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT,

d'autre part.

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle relative à la politique salariale, les partenaires sociaux ont convenu que l'évolution du taux directeur annoncée lors de la conférence salariale du 25 février 2021 ne permettait pas de prendre en compte les enjeux et les besoins prégnants du secteur, tels que : attractivité des débuts de carrière, égalité femme-homme, prise en compte des métiers émergents et métiers en tension, etc.

Les partenaires sociaux, actant de l'insuffisance de l'enveloppe, ont toutefois convenu de la mobiliser pour éviter que des niveaux de rémunération conventionnels se retrouvent immergés sous le montant du Smic, et ce, au moyen d'une mesure catégorielle à destination des salariés non-cadres.

Il est rappelé que la valeur du point dans les accords CHRS est indexée sur la valeur du point dans la CCN66 conformément à l'article 5.2 des accords CHRS.

Les partenaires sociaux se sont réunis et sont convenus de ce qui suit.

Article 1^{er} | Relèvement de certains coefficients

Article 1.1 | Modification de la grille indiciaire des emplois non-cadres

À compter du 1^{er} février 2021, la grille indiciaire des emplois non-cadres (annexe 1) est supprimée et modifiée par la grille suivante :

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5
De début	373	377	379	387	444
Après 1 an	377	379	383	401	462
Après 3 ans	379	382	390	414	493
Après 5 ans	382	384	399.4	433	519
Après 7 ans	385	390	418.4	453	540
Après 9 ans	390	406.4	437.4	472	555
Après 11 ans	402.4	421.4	456.4	494	587
Après 14 ans	418.4	438.4	474.4	514	620
Après 17 ans	434.4	455.4	492.4	541	657
Après 21 ans	450.4	472.4	510.4	571	688

Article 1.2 | *Mesure transitoire*

Les salariés en poste à la date d'entrée en vigueur du présent avenant seront reclassés à l'échelon d'ancienneté correspondant. Ils conserveront l'ancienneté acquise dans leur ancien échelon afin que leur progression salariale ne soit pas impactée par le relèvement des coefficients.

Article 2 | *Salaire mensuel minimum garanti (au 1^{er} février 2021)*

Sous réserve de l'agrément de l'avenant n° 361 à la convention collective du 15 mars 1966, modifiant la valeur du point, l'article 6.1 des accords CHRS est annulé et remplacé comme suit :

$$373 \times 3,82 \text{ €} + 9,21 \% = 1\,556,09 \text{ €}$$

Article 3 | *Agrément et entrée en vigueur*

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur sous réserve d'agrément.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 18 août 2021

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

NOR : ASET2150909M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO LIVRE ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 3 | Gouvernance

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

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

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

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires conviennent expressément que compte tenu de la structure du secteur composé en très grande majorité d'entreprises comptant moins de 50 salariés, le présent accord ne justifie pas de mesures spécifiques ou de traitement différencié pour ces entreprises.

Article 5 | Dispositions générales

5.1. Entrée en vigueur de l'accord

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

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

5.2. Durée de l'accord

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

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

Fait à Paris, le 18 août 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **1315 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Haute-Marne et Meuse)

(1^{er} octobre 1984)

(Étendue par arrêté du 27 juin 1985,

Journal officiel du 5 juillet 1985)

Avenant du 1^{er} juillet 2021

relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles pour l'année 2021

NOR : ASET2150912M

IDCC : 1315

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

UIMM Champagne-Ardenne ;

UIMM Lorraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Haute-Marne et Meuse ;

CGT Haute-Marne et Meuse ;

CFDT Haute-Marne et Meuse,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations effectives garanties annuelles fixées à l'article 2 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 modifié et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1975 modifiée, indépendamment du barème de rémunérations minimales hiérarchiques résultant des articles 209 et 210 de l'avenant mensuel de la convention collective qui sert à la fois de garantie mensuelle de rémunération et de base de calcul pour les primes d'ancienneté.

Les rémunérations effectives garanties annuelles ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Ce barème fixe pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle en-dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Bénéficient de la rémunération effective garantie annuelle les salariés relevant de l'avenant mensuel.

La rémunération effective garantie ne s'appliquera pas aux travailleurs à domicile.

Modalités d'application du barème des rémunérations effectives garanties annuelles

Pour l'application des garanties de rémunérations effectives annuelles contenues dans le barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts du salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant les cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de Haute-Marne et Meuse ;
- des majorations prévues par les articles 217, 218 et 225 de l'avenant mensuel précité pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- des sommes correspondant à l'intéressement des salariés ou à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- des sommes qui constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations sociales ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des primes dont l'objet exclusif est de récompenser l'assiduité du salarié.

Les barèmes ci-dessous fixant les garanties annuelles de rémunération correspondant à une durée mensuelle de travail effectif de 151,66 heures, ces valeurs, en cas de durée de travail effectif différente, seront adaptées proportionnellement à la durée de travail effectivement pratiqué.

De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année :

- d'un changement de coefficient ;
- d'une entrée ou d'un départ de l'entreprise ;
- d'une suspension du contrat de travail.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles subit les abattements prévus pour les jeunes salariés au-dessous de 18 ans par l'article D. 3231-3 du code du travail et l'article 219 du présent avenant « Mensuels ».

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

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

Il est convenu que, si au cours de l'année 2021, la rémunération effective garantie annuelle du coefficient 140 devenait inférieure au Smic, les parties se réuniraient à nouveau pour négocier sur les rémunérations effectives garanties annuelles. À défaut d'initiative de la partie patronale dans les 3 mois, la négociation s'engagerait dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Article 2

Le barème des rémunérations effectives garanties est fixé sur la base de 151,66 heures mensuelles pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Le calcul des rémunérations effectives garanties applicables à partir de l'année 2021 se fera sur les bases suivantes :

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération effective garantie annuelle
I	1	140	18 683
	2	145	18 737
	3	155	18 768
II	1	170	18 830
	2	180	18 842
	3	190	19 089
III	1	215	19 368
	2	225	19 666
	3	240	20 732
IV	1	255	21 322
	2	270	22 195
	3	285	23 182
V	1	305	25 460
	2	335	27 712
	3	365	29 685
	3	395	32 155

Article 3

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. En effet, en matière de rémunérations effectives garanties annuelles, il n'y a pas lieu de traiter différemment les salariés, selon l'effectif de l'entreprise qui les emploie, en application du principe de l'égalité de traitement.

Article 4

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

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

Fait à Saint-Dizier, le 1^{er} juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **1315 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Haute-Marne et Meuse)

(1^{er} octobre 1984)

(Étendue par arrêté du 27 juin 1985,

Journal officiel du 5 juillet 1985)

Avenant du 1^{er} juillet 2021

relatif à la valeur du point au 1^{er} août 2021

NOR : ASET2150913M

IDCC : 1315

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

UIMM Champagne-Ardenne ;

UIMM Lorraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Haute-Marne et Meuse ;

CGT Haute-Marne et Meuse ;

CFDT Haute-Marne et Meuse,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales hiérarchiques fixées à l'article 2 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 modifié et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1975 modifiée.

Article 2

La valeur du point servant à la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques est fixée, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base de 151,66 heures, à :

■ 5,23 euros au 1^{er} août 2021.

La valeur du point étant fixée pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base de 151,66 heures, les RMH devront être adaptées à l'horaire de travail effectif, et de ce fait subir des majorations ou minorations en cas d'horaires différents.

Article 3

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

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

Article 4

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. En effet, en matière de rémunérations minimales hiérarchiques, il n'y a pas lieu de traiter différemment les salariés, selon l'effectif de l'entreprise qui les emploie, en application du principe de l'égalité de traitement.

Article 5

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

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

Fait à Saint-Dizier, le 1^{er} juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3341 | Convention collective

IDCC : **2615** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)

Accord du 24 juin 2021

relatif aux rémunérations effectives garanties au 1^{er} janvier 2021

NOR : ASET2150920M

IDCC : 2615

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

UIMM Adour,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Conformément aux dispositions légales relatives à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

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

Le présent accord fixe le barème applicable à partir du 1^{er} janvier 2021.

Article 2

Le barème des rémunérations effectives garanties instauré conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, est majoré.

Ces rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base au calcul de la prime d'ancienneté, elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Les valeurs portées sur le barème ci-joint des rémunérations effectives garanties sont fixées pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Elles devront être adaptées en fonction de l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les rémunérations effectives garanties figurant sur le barème ci-joint font l'objet d'un calcul, *pro rata temporis*, dans les situations suivantes intervenant en cours d'année :

- embauche ou départ de l'entreprise ;
- suspension du contrat de travail ;
- changement de classement.

Article 3

Ce barème ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

Article 4

Les garanties territoriales de rémunération effective étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif.

Pour l'application de ces garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté et majorations pour travail en équipe, travail du dimanche et travail de nuit, telles que fixées par la convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx ;
- heures supplémentaires ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Article 5

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant au classement de son emploi, et telle que définie à l'article 4 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de janvier 2022.

L'employeur informera le comité social et économique, ou, le cas échéant, le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

Article 6

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties signataires conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services du/de la ministre du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Bayonne et de Pau dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Pau, le 24 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations effectives garanties

Base annuelle

Année 2021

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficient	Rémunération effectives garantie 2021
I	1	140	18 655
	2	145	18 698
	3	155	18 729
II	1	170	19 013
	2	180	19 085
	3	190	19 228
III	1	215	19 706
	2	225	19 887
	3	240	21 054
IV	1	255	21 829
	2	270	22 732
	3	285	23 846
V	1	305	25 119
	2	335	27 711
	3	365	31 650
		395	34 160

Brochure n° 3341 | Convention collective

IDCC : **2615** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)

Accord du 24 juin 2021

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} juillet 2021

NOR : ASET2150919M

IDCC : 2615

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

UIMM Adour,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Conformément aux dispositions légales relatives à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord, qui se réfère aux clauses générales et particulières de la convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx du 28 septembre 2006 modifiée par avenant du 18 juillet 2011 et à l'accord national professionnel du 21 juillet 1975 sur la classification, est conclu ce jour et porte effet à dater du 1^{er} juillet 2021.

Les nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixés ci-dessous, seront sans répercussion sur les salaires réels actuels si ceux-ci sont supérieurs ; c'est-à-dire que les entreprises pratiquant des salaires réels actuellement supérieurs aux nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques n'auront aucune répercussion à prévoir sur les réels.

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

Article 2

En application des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail concernant les conventions collectives, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques pour les Pyrénées-Atlantiques et le Seignanx, seront obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à :

■ 5,49 euros à compter du 1^{er} juillet 2021, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Un barème particulier majoré de 5 % s'applique aux ouvriers.

Un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques du barème joint en annexe comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 4

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

2 % après 2 ans	9 % après 9 ans
3 % après 3 ans	10 % après 10 ans
4 % après 4 ans	11 % après 11 ans
5 % après 5 ans	12 % après 12 ans
6 % après 6 ans	13 % après 13 ans
7 % après 7 ans	14 % après 14 ans
8 % après 8 ans	15 % après 15 ans

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

Article 5

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties signataires conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent accord fait l'objet d'un dépôt auprès des services du/de la ministre du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Bayonne et de Pau dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Pau, le 24 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Grille des salaires minimaux hiérarchiques

En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2021.

Base 35 heures.

(En euros.)

Niveaux	Grille		Classification			Salaires minimaux hiérarchiques		
	Échelon	Coefficient	Administratifs techniciens	Ouvriers	Maîtrise	Valeur du point 5,49		
						ATAM	Ouvriers (1)	Maîtrise atelier (2)
I	1	140		O 1		768.6	807.03	
	2	145		O 2		796.05	835.85	
	3	155		O 3		850.95	893.49	
II	1	170		P 1		933.3	979.97	
	2	180				988.2		
	3	190		P 2		1 043.1	1 095.25	
III	1	215		P 3	AM 1	1 180.35	1 239,36	1 262,97
	2	225				1 235.25		
	3	240		TA 1	AM 2	1 317.6	1 383.48	1 409,83
IV	1	255		TA 2	AM 3	1 399.95	1 469,94	1 497,94
	2	270		TA 3		1 482.3	1 556,41	
	3	285		TA 4	AM 4	1 564.65	1 642,88	1 674,17
V	1	305			AM 5	1 674.45		1 791,66
	2	335			AM 6	1 839.15		1 967,89
	3	365			AM 7	2 003.85		2 144,11
(1) Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et l'avenant du 4 février 1983.								
(2) Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par le protocole d'accord national du 30 janvier 1980.								

Brochure n° 3191 | Convention collective nationale

IDCC : 1588 | **PERSONNEL DES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES D'HLM**

Brochure n° 3385 | Convention collective nationale

IDCC : 3220 | **PERSONNEL DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT**

Accord de méthode du 8 avril 2021

relatif à la convergence des conventions collectives nationales des branches
du personnel des sociétés coopératives d'HLM
et du personnel des offices publics de l'habitat

NOR : ASET2150911M

IDCC : 1588, 3220

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

FNSCHLM ;

FNOPH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT SP ;

CFDT FNCB ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FSPSS FO ;

INTERCO CFDT ;

SNT CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et par le décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016, la branche des sociétés coopératives d'HLM a été rattachée à celles des offices publics de l'habitat en vertu d'un arrêté de fusion en date du 16 novembre 2018.

Nonobstant le recours pour excès de pouvoir engagé à l'encontre de l'arrêté ministériel du 16 novembre 2018, portant fusion des champs conventionnels, en cours au moment de la négo-

ciation du présent accord, les parties souhaitent tout de même avancer sur le processus de convergence des deux conventions collectives des branches susvisées.

Ainsi, conscientes des conséquences inhérentes à un tel regroupement, et désireuses d'en planifier ses effets, les parties conviennent de définir dans le présent accord une méthode permettant de faire aboutir le processus de convergence dans les meilleures conditions et de manière maîtrisée.

En effet, la loi fixe un délai de 5 ans aux partenaires sociaux pour négocier et parvenir à un accord de convergence et à la mise en place d'une nouvelle convention collective sur un nouveau périmètre s'appliquant à l'ensemble des personnels relevant de la branche issue de la fusion conformément à l'arrêté du 16 novembre 2018.

Pour autant les signataires du présent accord de méthode reconnaissent que face à l'ampleur du travail d'harmonisation des deux conventions collectives existantes cela pourrait nécessiter de poursuivre des négociations sur des thèmes qui auraient été identifiés mais n'auraient pas été traités dans le délai de 5 ans.

Ce nouvel environnement incite les parties à rechercher les synergies entre branches professionnelles qui sont des acteurs reconnus de l'habitat social et exercent des métiers connexes. Ainsi, les 2 branches professionnelles reconnaissent avoir en commun le développement et l'expertise de leur maîtrise d'ouvrage, tout en concourant au maintien d'un service public de qualité du logement social sur l'ensemble du territoire français.

C'est dans ce contexte que les parties au présent accord se réunissent afin de prévoir ensemble la méthodologie et les moyens à mettre en place pour la négociation d'une convention collective de branche commune au personnel des offices publics de l'habitat et des sociétés coopératives d'HLM, à travers la négociation d'un accord de convergence.

Article 1^{er} | Objectifs

Compte tenu des enjeux présentés en préambule du présent accord, il apparaît nécessaire aux parties signataires de conclure le présent accord de méthode. Il s'agit de la première étape pour structurer et formaliser cette démarche de rapprochement de branche, en vue d'un futur accord de convergence.

L'objectif des négociations relatives à l'harmonisation des conventions collectives est de parvenir, à terme, à la mise en place d'une convention collective de branche nationale pour l'ensemble des personnels des offices publics de l'habitat et des sociétés coopératives d'HLM.

La convention collective issue de la restructuration des branches doit assurer aux salariés quel que soit leur niveau ou leur fonction, la sécurité matérielle et morale sans laquelle il ne peut être question d'un travail efficace.

Les partenaires sociaux ont la volonté de reconnaître la qualité de l'exercice quotidien du travail des personnels des offices publics de l'habitat et des Coop'HLM, ainsi que la reconnaissance de leurs conditions d'emplois dans le cadre d'un accord gagnant-gagnant.

Le développement du dialogue social doit favoriser la conclusion d'accords permettant de préserver et améliorer la qualité des missions de service public ainsi que les conditions d'exercice de ceux qui le mettent en œuvre.

Conscient que la réussite d'une négociation passe avant tout par l'engagement que chaque partie prend à franchir un pas l'une vers l'autre, les partenaires sociaux s'accordent à aboutir à un accord de méthode.

À ce titre, les parties ont voulu que la méthode et le calendrier des négociations soient partagés entre les organisations syndicales représentatives et organisations d'employeurs représentatives au niveau de la branche issue de la fusion. Dans le cadre de cette démarche, les

parties conviennent de rechercher le meilleur équilibre entre les dispositions des conventions collectives préexistantes à la fusion de manière à concilier au mieux les intérêts du personnel et des employeurs.

Article 2 | Composition de l'instance paritaire de négociation

L'instance paritaire de négociation est chargée des négociations de convergence en vue de la conclusion d'une convention collective nouvelle et harmonisée sur le nouveau périmètre des OPH et des COOP HLM.

Il est rappelé que les dispositions des anciens champs des deux conventions collectives préexistantes à l'arrêté de fusion peuvent continuer à vivre sur le plan de la négociation collective conformément à l'article L. 2261-33 du code du travail.

Dans la limite du délai légal de 5 ans courant à compter de l'entrée en vigueur de l'arrêté de fusion du 16 novembre 2018 et jusqu'à la nouvelle mesure de la représentativité des branches prévue en 2021, les parties conviennent que l'instance paritaire de négociation ne se substitue pas aux commissions paritaires et organes préexistants au sein de chaque branche à l'origine de la fusion, qui continuent d'exercer leurs attributions respectives.

Après la parution du nouvel arrêté de représentativité, la nouvelle CPPNI sur le champ de la branche fusionnée, négociée dans les meilleurs délais et dans la limite de trois mois, reprendra toutes les attributions de négociation et d'interprétation des instances de branche. À charge pour cette nouvelle CPPNI de définir ses futures modalités d'organisation en vue de continuer à faire évoluer les dispositifs conventionnels de chacune des conventions collectives.

L'instance paritaire de négociation est composée comme suit :

- d'une délégation d'employeurs composée par chacune des organisations professionnelles reconnues représentatives, conformément à la mesure de l'audience sur le champ des OPH et Coop ;
- d'une délégation syndicale composée par chacune des organisations syndicales reconnues représentatives, conformément à la mesure de l'audience sur le champ des OPH et Coop.

La délégation des employeurs et les délégations syndicales seront composées d'autant de membres.

Chacune des délégations, d'employeurs ou syndicale, pourra désigner un total de 24 membres, répartis en 16 titulaires et 8 suppléants, assurant ainsi une égalité entre les négociateurs conformément aux principes du paritarisme.

Pour la bonne tenue des débats lors des réunions de l'instance paritaire de négociation, les parties se donnent comme règle de limiter la participation à 5 membres par organisation syndicale représentative par réunion.

Dans ce cadre, il est entendu que les désignations des membres des délégations seront faites selon un processus interne et propre à chacune des organisations syndicales représentatives et des organisations patronales représentatives. Il est rappelé que le secrétariat de l'instance écrira à chacune des organisations syndicales représentatives en vue de connaître les personnes qui seront désignées pour siéger dans cette instance.

Article 3 | Attributions de l'instance de négociation commune

L'instance de négociation commune est chargée :

- 1.** De négocier et de préparer des accords en vue de la convergence des conventions collectives préexistantes à la fusion de la branche des offices publics de l'habitat et de celle des sociétés coopératives d'HLM ;
- 2.** D'assurer le suivi de l'avancée des négociations de convergence.

Les parties s'engagent à ce que le travail effectué par l'instance de négociation commune soit repris dans le cadre de la future CPPNI.

Article 4 | Fonctionnement de l'instance de négociation commune

Lors de la première réunion de l'instance susvisée et chaque année, les membres des délégations présentes à la réunion désignent un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) pour une durée de 1 an.

Cette présidence sera assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales salariées. Pour le 1^{er} mandat, la présidence sera assurée par un(e) représentant(e) des employeurs et la vice-présidence par un (ou une) représentant(e) des salariés.

Le président de l'instance arrête l'ordre du jour sur proposition du secrétariat. Il anime les débats, organise la prise de parole.

Le secrétariat sera assuré par les fédérations des offices publics de l'habitat et des sociétés coopératives d'HLM. À l'issue de chaque réunion un procès-verbal transposant l'ensemble des débats enregistrés sera adressé aux différents membres au plus tard en même temps que les documents préparatoires de la réunion suivante.

Les partenaires sociaux s'engagent à communiquer les documents préparatoires dans les 7 jours calendaires avant la tenue de la réunion au cours de laquelle ils doivent faire l'objet d'une étude.

Le secrétariat mettra à disposition des délégations un espace numérique partagé pour faciliter la mutualisation des documents, la préparation des séances et le suivi des négociations.

Article 5 | Moyens accordés aux organisations syndicales

Jusqu'à la prochaine mesure de la représentativité effectuée au niveau de la branche issue de la fusion, les organisations syndicales représentatives se verront appliquer les règles de leur convention collective d'appartenance, en ce qui concerne les moyens accordés aux organisations syndicales.

Après la publication de la nouvelle mesure de représentativité, dans les meilleurs délais dans la limite de 3 mois, les parties signataires s'engagent à renégocier, à l'initiative de la partie la plus diligente, les moyens accordés aux différentes organisations syndicales dans le cadre de la future CPPNI.

En tout état de cause, que ce soit avant ou après la mesure de représentativité, une convocation en bonne et due forme comprenant un ordre du jour, sera adressée aux membres de l'instance paritaire de négociation.

Le secrétariat de l'instance paritaire de négociation transmettra les documents afférents aux points à l'ordre du jour, ainsi que les conventions collectives et leurs avenants respectifs.

Avant chaque séance de l'instance paritaire de négociation, il sera prévu des réunions des 2 délégations pour permettre de préparer les sujets à l'ordre du jour. Une salle de réunion ou un lien informatique pour une réunion en visio-conférence seront mis à disposition des membres de la délégation syndicale et de la délégation des employeurs pour échanger entre eux.

Par ailleurs, en cas d'identification par les 2 délégations de besoins d'informations supplémentaires pour les thèmes abordés dans le cadre de la négociation de convergence, la commande d'études ponctuelles et le budget afférent feront l'objet d'une discussion sur son opportunité et d'une décision de l'instance paritaire de négociation. La prise en charge des études pourra être effectuée par les fédérations.

Par principe, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit la mise en place, au niveau de chaque branche, d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CPPNI correspond au cadre légal de la négociation collective au niveau des branches professionnelles.

En tout état de cause, l'instance paritaire de négociation constituée par le présent accord, sera remplacée par la CPPNI conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail après la parution de l'arrêté de représentativité pris au niveau de la nouvelle branche. Sa composition et ses modalités de fonctionnement seront définies par les nouveaux partenaires sociaux.

Pour le fonctionnement de cette instance paritaire de négociation, les fédérations mettront en place les moyens nécessaires pour entamer la négociation de convergence par la structuration des thèmes de négociation en s'appuyant notamment sur une analyse comparative des dispositions conventionnelles actuellement en vigueur dans chacune des deux branches. Cette analyse comparative permettra d'identifier les différences ou les analogies entre les dispositions conventionnelles.

Les parties s'engagent à réaliser une étude commune visant à permettre la comparaison objective des 2 conventions collectives et de leurs équilibres respectifs. Ce travail servira de base aux parties dans le cadre des échanges autour des dispositions conventionnelles qui pourront notamment aboutir à des harmonisations ou des maintiens pour préserver les spécificités des branches.

Cette méthode vise à permettre l'édification d'une nouvelle convention collective qui s'appuie sur l'identité des métiers des 2 branches, tout en préservant les spécificités propres à chacune des branches via des accords sectoriels.

Dans le cadre de la négociation de la nouvelle convention collective, les partenaires sociaux identifient dès à présent les sujets de négociations suivants :

- la classification et la grille des minimas salariaux et l'ensemble des éléments de la rémunération des offices publics de l'habitat et celle des sociétés coopératives d'HLM ;
- la formation professionnelle ;
- le temps de travail, les congés, les autorisations d'absence ;
- le dialogue social, le droit syndical ;
- la santé au travail ;
- la GEPP ;
- la BDES ;
- les avantages en nature ;
- la qualité de vie au travail (temps partiel, télétravail, les congés exceptionnels et ceux liés à l'ancienneté, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle) ;
- la protection sociale complémentaire ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La liste des thèmes ci-dessus est indicative, elle nécessitera une priorisation.

Des groupes de travail paritaires composés de 1 ou 2 représentant(e)s par organisations représentatives pourront être constitués à l'initiative de l'instance paritaire de négociation, par thème, pour préparer les négociations. Les parties au présent accord sont conscientes des différences de pratiques de dialogue social et des calendriers de réunions de chacune des branches professionnelles, elles conviennent de converger sur un rythme commun. Une annexe I viendra préciser le calendrier prévisionnel des négociations.

En l'absence d'accord de remplacement conclu dans le délai légal, les stipulations de la convention collective de rattachement s'appliquent et celles de la convention collective rattachée cessent de produire leurs effets. Toutefois, les stipulations de la convention collective rattachée qui gouvernent des situations spécifiques perdureront.

Article 7 | Dénonciation et révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties.

Chaque signataire pourra demander la révision de l'accord par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision.

Article 8 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature et cessera de plein droit dans les conditions prévues par la loi. En tout état de cause, en application des dispositions légales en vigueur, le présent accord prendra fin au plus tard le 28 novembre 2023.

Article 9 | Clauses de suivi et de rendez-vous

Un suivi de l'application du présent accord sera réalisé si nécessaire par les parties signataires chaque année.

Article 10 | Dépôt de l'accord

Conformément au code du travail, le présent document sera déposé en 2 exemplaires, une version papier, l'autre sur support électronique à la direction générale du travail et au greffe du conseil de prud'hommes du siège de chaque fédération. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation syndicale et patronale.

Après avoir lu et paraphé les pages précédentes, les représentants mentionnés ci-après approuvent et signent l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 8 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Calendrier de négociation prévisionnel

Compte tenu des thèmes prévus à l'article 6, le calendrier prévisionnel suivant est défini :

2021

L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

JUIL

Réunion instance paritaire commune nation:

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

OCT

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

AOÛ

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

NOV

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

SEPT

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

DÉC

2021

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

JAN

L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

AVR

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

FÉV

L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

MAI

Réunion instance paritaire commune nation

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

MAR

Réunion instance paritaire commune nation:

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

JUIN

Avenant n° 4 du 23 juillet 2021

à l'accord du 23 janvier 2002
relatif à l'indemnité de transport

NOR : ASET2150906M

IDCC : 3043

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

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO,

d'autre part,

Préambule

Considérant l'accord du 23 janvier 2002, et ses avenants, qui institue une indemnité de transport dans les entreprises de propriété ;

Considérant la volonté des parties signataires de revaloriser le montant de l'indemnité conventionnelle de transport dans les entreprises de propriété,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modifications apportées

1° Les articles 1^{er} et 2 restent inchangés ;

2° L'article 3 « Montant de l'indemnité mensuelle au 1^{er} juillet 2002 », l'article 4 « Montant de l'indemnité mensuelle au 1^{er} janvier 2007 » et l'article 5 « Montant de l'indemnité mensuelle au 1^{er} janvier 2014 » sont supprimés ;

3° L'article 6 « Montant de l'indemnité mensuelle en 2018 » :

a) Devient l'article 3 ;

b) Dans le titre les mots « en 2018 » sont remplacés par « à compter de 2022 »

c) Au premier alinéa, les mots « cinq et demi (5,5) » sont remplacés par les mots « six (6) »

Les autres dispositions de cet article restent inchangées ;

4° L'article 7 « Principe de non-cumul » devient l'article 4, son contenu reste inchangé ;

5° L'article 8 « Application » est supprimé ;

6° Il est inséré un nouvel article 5 intitulé « Révision » ainsi rédigé :

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

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

La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

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

7° Il est inséré un nouvel article 6 intitulé « Dénonciation » ainsi rédigé :

« Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si l'accord dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent du fait de la convention dénoncée une rémunération définie suivant les dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

La partie signataire qui dénonce l'accord doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du travail. »

Article 2 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent accord relatif à l'indemnité de transport dans les entreprises de propreté justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

Article 3 | Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant :

- est conclu pour une durée indéterminée ;
- fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi ;

- entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2022.

Fait à Villejuif, le 23 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 6 du 23 juillet 2021
à l'accord du 3 mars 2015
relatif à la prime annuelle (inséré en annexe 1.3 de la convention)

NOR : ASET2150903M

IDCC : 3043

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

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

FEETS FO,

d'autre part,

Préambule

Considérant l'accord du 3 mars 2015, et ses avenants, qui institue une prime annuelle dans le secteur de la propreté ;

Considérant que le montant de la prime annuelle, calculé en fonction la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon AS1 A, peut évoluer chaque année en fonction de la revalorisation par les partenaires sociaux de la grille des salaires minima conventionnels applicable dans les entreprises de propreté ;

Considérant l'article 3 dudit accord qui définit le calcul du montant de la prime annuelle sur la base d'un pourcentage de la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon AS1 A (taux définis à compter du 1^{er} novembre 2021 : 10,9266 % pour les salariés ayant une expérience professionnelle de 1 an à moins de 20 ans et 16,3193 % pour les salariés ayant 20 ans et plus d'expérience professionnelle) ;

Considérant l'article 2 de l'avenant n° 5 du 4 septembre 2020 au présent accord : « Les partenaires sociaux conviennent de faire évoluer le montant de la prime annuelle versé à compter de novembre 2022 pour qu'il atteigne 200 € pour les salariés à temps plein ayant entre 1 an et moins de 20 ans d'expérience professionnelle (*pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel). Le montant de la prime annuelle versée aux salariés ayant 20 ans et plus d'expérience professionnelle sera augmenté dans les mêmes proportions » ;

Considérant la volonté des parties de se réunir conformément à l'accord du 13 octobre 2020 définissant l'agenda social prévisionnel pour 2021 ;

Le présent avenant s'inscrit dans la revalorisation des métiers essentiels dits de la « 2^e ligne » dans le contexte de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 » et dont font partie les salariés de la branche. En effet, pendant la crise sanitaire, les salariés ont constitué un maillon essentiel en contribuant à préserver l'hygiène et la salubrité des lieux privés et publics et la santé des personnes. Ainsi, cet avenant, qui acte une augmentation du montant de la prime annuelle initialement prévu pour 2022, s'inscrit pleinement dans cette revalorisation des salariés de la branche en améliorant leur pouvoir d'achat,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modifications apportées à l'article 3 « Montant de la prime »

Il est rappelé que la prime annuelle est indexée sur la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon AS1A, laquelle fait l'objet pour l'année 2022 d'une revalorisation prévue par l'avenant n° 21 du 23 juillet 2021 à l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications et pour lequel la procédure d'extension auprès de l'administration est demandée. La date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension dudit avenant n° 21 déterminera la nouvelle grille des RMH applicable pour l'année 2022.

En conséquence, en fonction du niveau de la RMH applicable à l'AS1A revalorisé pour 2022, le tableau définissant le montant de la prime annuelle figurant à l'article 3 à l'accord sur la prime annuelle est modifié comme suit (le reste de cet article restant inchangé) :

– Si l'AS1A est revalorisé de 10,56 € à 10,73 € en 2022 :

Années d'expérience	Montant de la prime*
1 an à moins de 20 ans	13,8259 %
20 ans et plus	20,6495 %
(*) % de rémunération minimale hiérarchique mensuelle correspondant à l'échelon AS1 A.	

Ou ;

– Si l'AS1A est revalorisé de 10,56 € à 10,74 € en 2022 :

Années d'expérience	Montant de la prime*
1 an à moins de 20 ans	13,8130 %
20 ans et plus	20,6303 %
(*) % de rémunération minimale hiérarchique mensuelle correspondant à l'échelon AS1 A.	

Il est précisé que seul entrera en vigueur le tableau correspondant au niveau de l'AS1A revalorisé en 2022 en application de l'avenant n° 21 du 23 juillet 2021 à l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications.

Article 2 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent avenant relatif à la prime annuelle justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

Article 3 | *Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur*

Le présent avenant :

- est conclu pour une durée indéterminée ;
- fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi ;
- entrera en vigueur le lendemain de la publication l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} novembre 2022.

Fait à Villejuif, le 23 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 21 du 23 juillet 2021

à l'accord du 25 juin 2002
relatif aux classifications (inséré à l'annexe A1.1 de la convention)

NOR : ASET2150908M

IDCC : 3043

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

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FNPD CGT ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant la volonté des parties signataires de revaloriser la grille des salaires minima conventionnels dans les entreprises de propreté, les parties conviennent des dispositions ci-dessous :

Article 1^{er} | Périmètre

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire français.

Article 2 | Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure au chapitre 2 et 3 du présent accord, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes, et ce conformément à l'article L. 2241-15 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, conformément à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux ont également rappelé ces obligations dans le récent accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 18 février 2021 qui fixe des objectifs de progression en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes/hommes et des actions pour y parvenir, notamment sur l'égalité salariale.

Article 3 | Grille applicable

En application de l'accord sur les classifications, annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 5 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, selon la grille « 1 » ou « 2 » jointe.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

Taux horaire × 151,67

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1^{er} de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du Smic au 1^{er} janvier 2022 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du Smic au *Journal officiel*.

(Voir page suivante.)

Grille de salaires « 1 »

Applicable au 1^{er} janvier 2022

(si la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* intervient avant le 1^{er} janvier 2022)

(En euros.)

Filière exploitation			
Niveau	Échelon		
Maîtrise – MP	MP5*	18,76	
	MP4*	17,35	
	MP3	15,57	
	MP2	14,04	
	MP1	13,28	
Niveau	Échelon		
Chef d'équipe – CE	3	13,23	
	2	13,09	
	1	12,37	
Niveau	Échelon	A [1]	B [2]
ATQS	3	12,81	13,09
	2	11,92	12,12
	1	11,29	11,47
AQS	3	11,07	11,28
	2	10,97	11,18
	1	10,88	11,06
AS	3	10,82	11,01
	2	10,76	10,95
	1	10,73	10,89
[*] Assimilé cadre. [1] A : Propreté ou prestations associées. [2] B : Propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			
Filière administrative – Taux horaire			
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle	
Maîtrise – MA	MA3*	18,58	
	MA2	17,61	
	MA1	15,52	
Employés – EA	EA4	13,96	
	EA3	12,76	
	EA2	11,59	
	EA1	10,81	

Filière cadre – Minima conventionnels		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	4 965,11
	CA5	4 544,31
	CA4	4 281,81
	CA3	3 704,05
	CA2	3 314,44
	CA1	2 809,70

Grille de salaires « 2 »

Applicable au 1^{er} février 2022 au plus tôt

(si la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* intervient à compter du 1^{er} janvier 2022)

(En euros.)

Filière exploitation			
Niveau	Échelon		
Maîtrise – MP	MP5*	18,77	
	MP4*	17,37	
	MP3	15,58	
	MP2	14,05	
	MP1	13,29	
Niveau	Échelon		
Chef d'équipe – CE	3	13,24	
	2	13,10	
	1	12,39	
Niveau	Échelon	A [1]	B [2]
ATQS	3	12,82	13,10
	2	11,93	12,13
	1	11,30	11,48
AQS	3	11,09	11,29
	2	10,98	11,19
	1	10,89	11,08
AS	3	10,83	11,02
	2	10,77	10,96
	1	10,74	10,90
[*] Assimilé cadre. [1] A : Propreté ou prestations associées. [2] B : Propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			

Filière administrative – Taux horaire		
Niveau	Échelon	
Maîtrise – MA	MA3*	18,60
	MA2	17,62
	MA1	15,54
Employés – EA	EA4	13,97
	EA3	12,77
	EA2	11,60
	EA1	10,82
Filière cadre – Minima conventionnels		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	4 970,00
	CA5	4 548,79
	CA4	4 286,02
	CA3	3 707,70
	CA2	3 317,70
	CA1	2 812,46

Article 4 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent avenant relatif aux salaires minima conventionnels justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord sur les classifications, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différentiation en fonction de la taille de l'entreprise.

Article 5 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension dans les conditions définies ci-dessous.

Si la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant intervient :

– avant le 1^{er} janvier 2022 : la grille 1 est applicable au 1^{er} janvier 2022 ;

ou

– à compter du 1^{er} janvier 2022 : la grille 2 est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel* et au 1^{er} février 2022 au plus tôt.

Fait à Villejuif, le 23 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Avenant du 18 juin 2021

à l'accord du 12 avril 2017

relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation
et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi

NOR : ASET2150902M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au regard du contexte sanitaire, les partenaires sociaux ont souhaité apporter des modifications temporaires aux dispositions de l'article 27 de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport du 12 avril 2017.

Article 1^{er} | Modification temporaire de la période de référence

Les partenaires sociaux décident de modifier temporairement la durée de la période de référence visée à l'article 27 de l'accord précité de la façon suivante :

« Pour les entreprises qui relevaient du périmètre de l'ancienne section paritaire professionnelle transport routier de personnes visée par l'accord précité, la période de référence de la mutualisation sur le périmètre de cette section paritaire professionnelle est portée à 2 ans au lieu de 1 an, dans le respect de la sous-division transport routier de voyageurs et transport sanitaire.

À son issue, à savoir le 1^{er} janvier 2022, l'ensemble de ce reliquat non consommé sera versé à un fonds de mutualisation "CCNTR". »

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

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et prendra fin au 1^{er} janvier 2022.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 18 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES**

Avenant du 27 juillet 2021

relatif à la modification de l'article 4 du titre I de l'avenant du 27 juin 2018

NOR : ASET2150905M

IDCC : 1534

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

Culture viande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par l'avenant du 27 juin 2018, les partenaires sociaux ont souhaité réviser l'ensemble des dispositions de la convention collective du 20 février 1969 avec pour objectif de rendre plus lisibles et compréhensibles les dispositions conventionnelles en limitant le nombre d'accords et d'avenants.

Le 15 mars 2021, les partenaires sociaux ont été informés de ce que la rédaction de l'article 4 du titre I de l'avenant du 28 juin 2018 avait eu pour conséquence la suppression de l'article 64 de la convention collective, révisé par l'avenant n° 44 du 26 mars 1991, relatif à la majoration du taux contractuel de la cotisation du régime de retraite complémentaire par répartition.

Le 24 mars 2021, les partenaires sociaux se sont réunis dans le cadre de la CPPNI afin de constater « l'erreur manifeste qui réside en l'omission de mentionner dans l'article 4 « conventions et accords antérieurs – remplacement » de l'avenant portant révision intégrale de la CCN ICGV du 28 juin 2018 (entré en vigueur au 1^{er} décembre 2020) le maintien de l'avenant n° 44 du 26 mars 1991 instaurant ce régime de retraite complémentaire ».

Au terme de cette réunion de CPPNI, les partenaires sociaux réaffirmaient « leur volonté de maintenir le système de retraite complémentaire de branche », tel qu'il résultait des dispositions précitées.

C'est dans ces conditions que les partenaires sociaux ont conclu unanimement, le 12 mai 2021, l'avis d'interprétation relatif à l'article 4 du titre I de l'avenant du 28 juin 2018.

Dans un souci de lisibilité et dans la continuité de l'avis d'interprétation du 12 mai 2021, les partenaires sociaux modifient par le présent avenant l'article 4 du titre I de l'avenant du 28 juin 2018.

Article 1^{er} | Modification de l'article 4 du titre I de l'avenant du 28 juin 2018

Le présent article modifie l'article 4 du titre I de l'avenant du 28 juin 2018 comme suit :

« Le présent avenant révisé et se substitue dans son intégralité aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 à l'exception des accords de branche et des avenants suivants :

- avenant n° 67 du 11 octobre 2006 relatif à la journée de solidarité ;
- avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif à la prévoyance ;
- avenant n° 85 du 18 février 2016 relatif à la prévoyance ;
- avenant n° 87 du 21 février 2018 relatif à la revalorisation des salaires minima et à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage ;
- avenant n° 44 du 21 mars 1991 (uniquement l'article 4) relatif au taux contractuel de cotisation du régime de retraite complémentaire et sa répartition.

Cependant, il ne peut être, en aucun cas, la cause de restrictions aux avantages particuliers acquis sur le plan d'une entreprise ou d'un établissement antérieurement à sa date de signature, individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel, étant entendu que les conditions d'application et de durée de ces avantages ne subissent aucune modification du fait de la présente convention.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter, comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet, dans certaines entreprises.

Des accords particuliers pourront aménager les dispositions de la présente convention conformément aux lois n° 2004-391 du 4 mai 2004 et n° 2008-789 du 20 août 2008. »

Article 2 | Entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension. L'ensemble des mesures prévues prendront effet au 1^{er} décembre 2020.

Article 3 | Dénonciation, révision de l'accord

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent avenant sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 27 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210360-000921

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
