



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2021-38

2 octobre 2021

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2021-38 du 2 octobre 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° 2021-38.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-38 du 2 octobre 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Alimentaire (secteur) : adhésion par lettre du 18 mars 2021 de la FNA et de FÉDÉPOM à l'accord multibranches du 25 mai 2015 et à l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015.....	4
Autoroutes ou ouvrage routier (sociétés concessionnaires ou exploitantes) : accord du 20 mai 2021 relatif au proche aidant	5
Bâtiment (Cantal) : dénonciation par lettre du 12 février 2018 de la Fédération SCOP-BTP Limousin-Berry- Auvergne de la convention collective départementale du Cantal de 1956 et de l'ensemble de ses avenants.....	13
Bâtiment (Puy-de-Dôme) : dénonciation par lettre du 12 février 2018 de la Fédération SCOP-BTP Limousin-Berry-Auvergne de la convention collective départementale du Puy-de-Dôme du 26 juillet 1955 et de l'ensemble de ses avenants.....	14
Bâtiment et travaux publics (Limousin) : dénonciation par lettre du 12 février 2018 de la Fédération SCOP-BTP Limousin-Berry-Auvergne de la convention collective régionale du Limousin du 1 ^{er} décembre 1965 et de l'ensemble de ses avenants	15
Caisses d'épargne : accord du 16 juillet 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	16
Cartonnage (industries) : avenant n° 160 du 8 juillet 2021 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} septembre 2021	31
Commerces de détail non alimentaires : avenant n° 9 du 6 juillet 2021 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale	34
Déchets (activité) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2019-29 du 3 août 2019	36
HLM (sociétés coopératives) : accord du 27 janvier 2021 relatif aux salaires et minimas conventionnels pour l'année 2021	37
Librairie : avenant n° 2 du 8 décembre 2020 à l'accord de branche du 12 juin 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé.....	39
Métallurgie (Lot-et-Garonne) : accord du 29 juin 2021 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2021.....	47
Métallurgie (Lot-et-Garonne) : protocole d'accord du 29 juin 2021 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2021	51

Accord professionnel

SECTEUR ALIMENTAIRE

Adhésion par lettre du 18 mars 2021

de la FNA et de FÉDÉPOM à l'accord multibranches du 25 mai 2015
et à l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015

NOR : ASET2150937M

FNA,
77, rue Rambuteau,
75001 Paris

FÉDÉPOM,
45, rue de Naples,
75008 Paris

Paris, le 18 mars 2021.

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et 4 du code du travail, nous vous notifions par la présente l'adhésion de la FNA (fédération du négoce agricole) et de FÉDÉPOM (fédération nationale des négociants en pomme de terre, ail, oignon, échalote et légumes en gros), signataires de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077) à :

- l'accord multibranches du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire ;
- l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.

Le présent courrier d'adhésion est notifié à toutes les organisations signataires de l'accord et l'avenant susvisés. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

Pour la FNA

Pour FEDEPOM

Brochure n° 3336 | Convention collective nationale

IDCC : 2583 | **SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES
D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

Accord du 20 mai 2021

relatif au proche aidant

NOR : ASET2150916M

IDCC : 2583

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

ASFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SUD autoroute ;

FGTE CFDT ;

CFE-CGC BTP ;

FEETS FO,

d'autre part,

Préambule

Dans un contexte de forte évolution des métiers dans le secteur des concessionnaires d'autoroutes et d'ouvrages routiers, les parties signataires du présent accord souhaitent permettre à chaque salarié d'avoir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et souhaitent promouvoir une démarche globale d'accompagnement du salarié proche aidant.

Le rôle de l'aidant est désormais reconnu par l'État suite à l'entrée en vigueur, au 1^{er} janvier 2016, de la loi d'adaptation de la société au vieillissement, elle-même renforcée par la loi du 22 mai 2019 attribuant des droits sociaux supplémentaires par l'aménagement d'un congé et la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoyant le versement d'une allocation journalière de proche aidant (AJPA).

La reconnaissance du rôle de l'aidant constitue un pas important en faveur du maintien du lien social, non seulement entre l'aidant et son proche, mais aussi entre l'aidant et l'entreprise. Du fait de sa présence accrue auprès de son proche dépendant, le salarié aidant voit se restreindre les contacts au sein de son propre réseau de connaissances. Outre son aspect compassionnel, la prise de mesures en faveur du salarié proche aidant constitue un enjeu pour les entreprises de la branche. Compte tenu de la pyramide des âges des sociétés de la branche, une partie importante des équipes est susceptible d'être concernée par la problématique de dépendance de leurs ascendants.

Au-delà des obligations légales et réglementaires en la matière, les parties signataires souhaitent dans un état d'esprit bienveillant mettre à la disposition du salarié proche aidant de la branche des moyens pour préserver son activité professionnelle tout en prenant en compte les contraintes liées à son rôle d'aidant.

Les parties signataires conviennent que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est un enjeu de développement et de stabilité tant pour le salarié proche aidant que pour les entreprises de la branche.

Ce nouvel accord s'inscrit pleinement dans la dynamique de construction d'un dialogue social exigeant et de qualité dans le secteur des concessionnaires d'autoroutes et d'ouvrages routiers.

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Implication des acteurs

La construction d'une politique de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle du salarié proche aidant peut contribuer à une meilleure égalité professionnelle et à la cohésion sociale. La mobilisation passe par l'information et la compréhension mutuelle de tous les acteurs.

2.1. Engagement des entreprises et mobilisation des acteurs

L'engagement des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises. Les entreprises de la branche souhaitent garantir un environnement propice au bien-être et à l'équilibre des temps de vie du salarié proche aidant.

Leur action est guidée par le souci constant d'améliorer la prévention en matière de qualité de vie du personnel. Pour que la démarche entreprise soit pleinement efficace, l'employeur y associera de manière étroite et constante l'ensemble des acteurs à savoir :

- le management ;
- les services ressources humaines ;
- le service de santé au travail et le médecin du travail ;
- les assistants sociaux (lorsqu'ils sont présents) ;
- les partenaires sociaux.

2.2. Sensibilisation du management

La sensibilisation des responsables hiérarchiques aux problématiques liées à la situation du salarié proche aidant est nécessaire à toute démarche d'accompagnement et doit favoriser une prise de conscience des points sur lesquels ils peuvent agir.

2.3. Les services des ressources humaines, interlocuteurs privilégiés du salarié proche aidant

Dans le respect du principe de conciliation vie professionnelle et vie personnelle, les services des ressources humaines, dans leur rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement du management et des salariés, sont des interlocuteurs privilégiés.

Les services des ressources humaines exercent un rôle d'information et de sensibilisation, de veille et d'alerte. Leur mission est essentielle lorsqu'ils sont saisis de situations sensibles : ils peuvent conseiller alors utilement le salarié proche aidant et, si nécessaire, l'orienter vers d'autres intervenants.

Les services des ressources humaines peuvent coordonner l'action des différents acteurs de l'entreprise (management, médecin du travail...) afin d'apporter au salarié proche aidant une meilleure information sur les solutions qui peuvent être déployées en sa faveur et sur les dispositifs qui lui sont accessibles (dons de jours et autres dispositifs spécifiques...).

2.4. Les services de santé au travail et médecins du travail

Les parties signataires réaffirment que la médecine du travail, dans le cadre de l'entreprise, conduit les actions de santé au travail pour préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Les parties signataires tiennent à rappeler le rôle central que jouent les services de santé au travail, et en particulier les médecins du travail agissant en tant qu'interlocuteurs des entreprises, des salariés. Le cas échéant les services de santé au travail peuvent orienter le salarié concerné par une problématique de proche aidant vers des services spécialisés dans le soutien psychologique.

2.5. Les assistants sociaux

Dans les entreprises qui disposent d'assistants sociaux, ces interlocuteurs peuvent également jouer un rôle important pour conseiller les salariés concernés par une problématique de proche aidant, notamment conseiller et orienter les salariés dans leurs démarches administratives.

2.6. Les partenaires sociaux

Les organisations syndicales et représentants du personnel constituent des relais afin d'accompagner les salariés susceptibles d'obtenir des conseils et de l'aide.

Article 3 | Concilier vie professionnelle et vie personnelle du salarié proche aidant

Le salarié proche aidant intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne de la personne à aider. Le salarié proche aidant est la personne qui vient en aide, en partie ou totalement, à un proche fortement dépendant, quel que soit son âge. Cette aide régulière, qui peut consister en soins, démarches administratives, soutien psychologique, activités domestiques, est permanente ou non. Elle peut se dérouler au domicile du proche aidé ou au domicile du salarié proche aidant.

Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de mettre en place cette démarche de responsabilité sociale au sein des entreprises de la branche, démarche qui relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun des acteurs concernés.

3.1. Le congé de proche aidant

3.1.1. Définition du congé de proche aidant

Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial depuis 2017. Il permet au salarié proche aidant de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le salarié proche aidant peut bénéficier d'un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité selon les dispositions légales :

- son conjoint ;
- son concubin ;
- son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- un ascendant ;
- un descendant ;
- un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;

- un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- une personne âgée ou en situation de handicap avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

3.1.2. Situation du salarié proche aidant pendant le congé

a) Activité professionnelle

Le salarié proche aidant ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

b) Rémunération

La rémunération du salarié proche aidant est suspendue durant la durée du congé, elle est remplacée par une indemnisation versée par la caisse d'allocations familiales (CAF).

c) Fractionnement du congé ou temps partiel

Sur demande du salarié et si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié proche aidant alterne périodes travaillées et périodes de congé.

Le salarié proche aidant doit avertir dans un délai raisonnable *a minima* 48 heures son employeur avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé, et obtenir son accord préalable.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée dans la mesure où le poste ou lorsque l'organisation du travail le permet. Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par :

- une urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;
- ou une situation de crise nécessitant une action urgente du salarié ;
- ou la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

d) Avantages

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié proche aidant conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé, ainsi que ceux qu'il aurait acquis pendant le congé de proche aidant.

Le salarié proche aidant qui bénéficie du congé de proche aidant a droit à l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF).

3.1.3. Durée du congé

Le congé de salarié proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale, fixée à 3 mois.

Toutefois, le congé peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

3.1.4. Fin du congé

a) Demande de renouvellement

Le salarié proche aidant peut demander le renouvellement de son congé. Il adresse sa demande de renouvellement par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins 15 jours avant la date de fin du congé initialement prévue.

b) Fin anticipée

Le salarié proche aidant peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans l'un des cas suivants :

- décès de la personne aidée ;
- admission dans un établissement de la personne aidée ;
- diminution importante des ressources du salarié ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Le salarié proche aidant informe l'employeur de son souhait de mettre fin à son congé, en tenant compte de la durée de préavis à respecter avant le retour anticipé du salarié proche aidant.

Il adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend mettre fin à son congé.

3.2. Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause. À défaut d'accord, ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois maximale, renouvelable une fois. Il peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel, ou être fractionné.

Le salarié informe l'employeur de son souhait de bénéficier du congé de solidarité familiale au moins 15 jours avant le début du congé. Il informe l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande.

Il lui fait part des informations suivantes :

- sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de solidarité familiale ;
- date de son départ en congé ;
- demande de fractionnement ou de transformation du congé en travail à temps partiel, si le salarié l'envisage ;
- date prévisible de son retour.

Le salarié doit également joindre un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister. Ce certificat doit attester que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

L'accord entre l'employeur et le salarié fixe les points suivants :

- durée prévisible et conditions de renouvellement du congé ;
- mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé ;
- modalités d'accompagnement du salarié à son retour de congé.

En cas de modification de la date prévisible de son retour, le salarié informe l'employeur au moins 3 jours avant le terme initialement prévu.

L'assurance maladie verse une allocation journalière d'accompagnement durant une période fixée par loi.

3.3. Le congé de présence parentale

Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, peut bénéficier, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Le salarié fait sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé. Il peut envoyer une lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou le remettre en main propre contre décharge ou par mail.

Il doit y joindre un certificat médical qui atteste :

- de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ;
- et de la nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants.

Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

En cas de prolongation du congé au-delà de la durée prévue dans le certificat médical, le salarié doit prévenir l'employeur dans les mêmes conditions que pour sa demande initiale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés par période de 36 mois par enfant. Celui-ci peut être pris à temps partiel ou être fractionné en demi-journée avec l'accord de l'employeur.

La caisse d'allocations familiales (CAF) verse une allocation de présence parentale (AJPP) durant une période fixée par la loi.

3.4. Prise en compte du congé de solidarité familiale et du congé de présence parentale dans l'ancienneté

Il est convenu que les congés pris dans le cadre du congé de solidarité familiale et de congé de présence parentale seront pris en compte dans l'ancienneté du salarié.

3.5. Sensibilisation des salariés aidants

Il sera mis à disposition des salariés aidants des modules de formations et de conseil proposés en ligne par l'association française des aidants, en particulier le module vivre son rôle d'aidant.

Les modalités de mise en œuvre de ces formations sont précisées au niveau des entreprises de la branche.

Article 4 | *Retour dans l'entreprise*

À l'issue de ces congés le salarié retrouve son emploi, sa rémunération et il conserve l'ensemble des avantages acquis avant le congé.

Article 5 | *Autres mesures d'accompagnement du salarié proche aidant visant à concilier vie professionnelle et vie personnelle*

Au-delà des dispositions déjà prévues par l'accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances du 18 avril 2018, ainsi que l'accord national de branche relatif à la formation professionnelle du 11 novembre 2019, les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à engager des réflexions visant à la mise en œuvre de dispositifs facilitant la recherche d'une conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Parmi les mesures facilitantes, figure le dispositif de don de jours.

5.1. Le dispositif de don de jours

Ce dispositif est régi par 3 lois :

- la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 dite loi « Mathys » (codifiée aux articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail) a permis de mettre en place des dispositifs de don de jours entre salariés d'une même entreprise pour aider un collègue devant faire face à la maladie, au handicap ou à un accident de l'un de ses enfants rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris, au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap (personne qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap) ;
- par la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 qui étend le mécanisme de don de jours de repos entre salariés d'une entreprise au bénéfice des salariés ayant perdu un enfant à charge de moins de 25 ans ou au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Le don de jours de repos peut intervenir dans l'année qui suit le décès.

Bien que la plupart des entreprises de la branche aient d'ores et déjà complété le dispositif de don de jours en signant des accords avec leurs partenaires sociaux, les parties signataires souhaitent encourager le développement de ce dispositif qui permet de renforcer les valeurs d'entraide entre salariés, de solidarité et de générosité.

5.2. Mise à disposition d'outils de communication

Dans le même esprit, les parties signataires invitent les entreprises de la branche à chercher des solutions innovantes pour aider au maintien dans l'emploi des proches aidants. Elles pourront rechercher les modalités pratiques susceptibles de permettre au salarié proche aidant qui le souhaite de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée de son absence afin de faciliter son retour à l'activité professionnelle à l'issue de son congé. Les différents acteurs pourront utiliser les outils mis à disposition par l'association française des aidants notamment tutoriels et vidéos et formation. Les informations sont notamment sur les sites internet : <https://www.aidants.fr/> et <https://proche-des-aidants.fr/>.

Article 6 | *Commission de suivi*

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) prévue à l'article 50 de la convention collective nationale de branche.

Il fera l'objet d'un point distinct dans l'ordre du jour.

Article 7 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Article 8 | *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

Article 9 | *Adhésion. Révision. Dénonciation*

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuel-

lement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Article 10 | Dépôt

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 20 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 194 | **BÂTIMENT**
(Cantal)

Dénonciation par lettre du 12 février 2018
de la Fédération SCOP-BTP Limousin-Berry- Auvergne
de la convention collective départementale du Cantal de 1956
et de l'ensemble de ses avenants

NOR : ASET2150939M

IDCC : 194

Fédération Limousin-Berry-Auvergne,
SCOP BTP,
23, avenue du Général-de-Gaulle,
87 000 Limoges

Le 12 février 2018.

Monsieur,

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 départementale du Cantal de 1956 et 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 salaire, 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, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Convention collective

BÂTIMENT

**IDCC : 140 | OUVRIERS
(Puy-de-dôme)**

Dénonciation par lettre du 12 février 2018

de la Fédération SCOP-BTP Limousin-Berry-Auvergne
de la convention collective départementale du Puy-de-Dôme du 26 juillet 1955
et de l'ensemble de ses avenants

NOR : ASET2150938M

IDCC : 140

Fédération Limousin-Berry-Auvergne,
SCOP BTP,
23, avenue du Général-de-Gaulle,
87000 Limoges

Le 12 février 2018.

Monsieur,

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 départementale du Puy-de-Dôme du 26 juillet 1955 et 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 salaire, 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, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Convention collective régionale

IDCC : 409 | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**
(Limousin)
(1^{er} décembre 1965)

Dénonciation par lettre du 12 février 2018

de la Fédération SCOP-BTP Limousin-Berry-Auvergne
de la convention collective régionale du Limousin du 1^{er} décembre 1965
et de l'ensemble de ses avenants

NOR : ASET2150940M

IDCC : 409

Fédération Limousin-Berry-Auvergne,
SCOP BTP,
23, avenue du Général-de-Gaulle,
87000 Limoges

Le 12 février 2018.

Monsieur,

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 du Limousin du 1^{er} décembre 1965 et 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 salaire, 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, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Accord professionnel

CAISSES D'ÉPARGNE

Accord du 16 juillet 2021

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

NOR : ASET2150926M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNE CGC ;

SNP FO ;

UNSA UNIFIE,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

Elles souhaitent confirmer leur engagement en matière d'égalité professionnelle afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique. Elles invitent les entreprises de la branche à obtenir les labels tendant à promouvoir et à encourager la mixité, notamment le label AFNOR.

La mobilisation de la branche et la dynamique engagées dans ce cadre permettent de conforter des résultats encourageants :

- une augmentation de 2,7 points du pourcentage de femmes cadre en 3 ans pour atteindre 44,9 % à fin 2020 ;
- des taux de promotion qui ont fortement progressé en faveur des femmes ;
- des réalisations pour soutenir un changement durable des mentalités, la lutte contre les stéréotypes de genre et des communications sur le sexisme dit « ordinaire » ;
- un engagement, au soutien des référents, en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Cependant les parties en présence conviennent que les entreprises de la branche doivent poursuivre et amplifier les mesures déjà prises, conscientes qu'il subsiste des marges de progrès.

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

- l'égalité des chances dans les parcours professionnels, en tenant compte, à travers l'action des ressources humaines, des effets induits par des distributions inégales des femmes et des hommes dans les filières commerciales, informatiques, et au sein de l'encadrement ;
- la création d'un environnement et de conditions de travail favorables à la conciliation des temps de vie, à la prise en compte de la parentalité, à la prévention et à la lutte contre toutes les formes d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel ;
- au-delà du 1^{er} niveau de classification cadre, le taux de féminisation diminue et passe en dessous de 40 %.

C'est pourquoi cet accord a pour objectif de mobiliser toutes les dispositions visant à développer la mixité au sein de la branche.

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

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

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

Article 1^{er} | Définition de l'égalité professionnelle

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

Article 2 | Objet

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

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

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

Article 3 | Champ d'application du présent accord

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

Article 4 | Le recrutement

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

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

Article 4.1 | Objectifs

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

- de supprimer les écarts et se diriger vers un recrutement plus paritaire dans les métiers à forte disparité de genre ;
- d'anticiper les futures évolutions professionnelles et prévenir les pénuries de candidatures féminines, notamment sur les postes de managers commerciaux ou financiers ;
- de briser tout type de stéréotype sur les appétences dites féminines ou masculines de certains métiers ;
- d'ouvrir tous les postes indifféremment aux femmes ou aux hommes ;
- de retenir, sauf impossibilité, pour la phase finale de recrutement parmi les candidatures examinées, au minimum une candidature de chaque genre, pour les postes d'encadrement ;
- de porter une attention particulière au volume de recrutement des hommes sur les emplois non-cadre (notamment commerciaux).

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises de la branche feront progresser pour tous les postes d'encadrement la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents. Elles s'attachent également à contenir le taux de féminisation des emplois non-cadre.

Article 4.2 | Mesures d'accompagnement

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

■ Processus et critères de recrutement :

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

Ainsi, elles retiennent pour le recrutement, la mobilité professionnelle ou l'évolution professionnelle, des critères uniquement basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats, en excluant tous autres éléments de décision.

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

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

■ Offres d'emploi :

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

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

■ Rééquilibrage des filières ou métiers en déséquilibre de genre :

Les entreprises mènent une identification des métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée. Afin de favoriser l'émergence de candidatures diversifiées sur les postes à pourvoir en interne, les DRH des entreprises mettent en œuvre une démarche proactive afin de faire connaître aux salariés les métiers dont la représentation féminine ou masculine est la moins dense, ainsi que les opportunités d'emplois disponibles.

De plus les entreprises pourront missionner des femmes ou des hommes exerçant des métiers à forte dominante respectivement, masculine ou féminine afin qu'ils exercent le rôle d'ambassadeurs de ces métiers dans les écoles, universités, les forums ;

■ Postes d'encadrement :

Les entreprises retiennent pour la phase finale de recrutement, dès lors que cela est possible, parmi les candidatures examinées au moins une candidature féminine et masculine sur les fonctions d'encadrement.

Article 5 | La formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle constitue un objectif prioritaire. En effet, le développement des compétences représente un levier essentiel de l'évolution des carrières de tout salarié. À ce titre, les entreprises reconnaissent l'importance de la formation dans l'accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et dans la mixité des métiers.

Article 5.1 | Objectifs

Dans ce cadre, l'objectif est de :

- garantir pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation ;
- accentuer l'accès des femmes aux programmes managériaux groupe afin de renforcer leur accès aux emplois de cadres supérieurs et dirigeants ;
- prendre en compte la parité dans le vivier permettant d'accéder aux programmes managériaux groupe, notamment en identifiant les potentiels féminins pour les inciter à suivre ces programmes de formation ;
- atteindre, sur les 3 années de l'accord, 50 % de femmes inscrites dans les programmes de formation dédiés au management proposés par le groupe.

Article 5.2 | Mesures d'accompagnement

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

■ Accès à la formation :

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

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

■ Formations qualifiantes et diplômantes :

Les entreprises ont pour ambition de faire progresser le nombre de propositions de candidatures féminines dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes. Pour ce faire, chaque entreprise intensifiera la communication et la sensibilisation sur les parcours de formation diplômantes, qualifiantes et managériales ;

■ Formation et congé familial :

Les entreprises favorisent la réadaptation à leur poste de travail des salariés qui ont bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois. À cet égard, elles mettent en place l'entretien professionnel de bilan dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 3 semaines qui suivent le retour du salarié à son poste et fixent une liste des actions de formations qui sont nécessaires ;

■ Formation et temps partiel :

Les parties réaffirment leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour l'ensemble des salariés y compris les temps partiels.

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

Afin de prendre en compte les activités à temps partiel, les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Des facilités pourront être trouvées, par les DRH, afin de préserver l'accessibilité de ces actions de formation durant les temps de dispense d'activité générée par le temps partiel (exemples de facilités pouvant être proposées : report du ou des jours de temps partiel, compensations financières pour frais exceptionnels et incontournables de garde d'enfant durant la formation).

Article 6 | La promotion professionnelle

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

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

Aussi, les parties signataires rappellent ici l'intérêt de l'entretien professionnel dans l'identification des projets professionnels et le recueil des souhaits d'évolution des salariés.

Article 6.1 | Objectifs

L'objectif de femmes cadre à atteindre au niveau du groupe est de 50 % à fin 2023, une proportion, à ce jour, supérieure aux entreprises de la branche à fin 2020.

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

Pour celles dont le taux est supérieur à 50 %, elles veillent au maintien de cette proportion.

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

Article 6.2 | Mesures d'accompagnement

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

■ Définition et mise en œuvre de procédures RH :

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

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

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

■ Identification des freins aux candidatures féminines :

Afin de pallier les situations dans lesquelles les salariées n'expriment pas aisément leurs projets professionnels, les DRH des entreprises de la branche identifieront dans le recueil des entretiens professionnels et sur des critères de compétences et de contribution, les profils adaptés n'ayant pas postulé et leur proposeront un entretien au cours duquel sont examinés les freins à la candidature et les solutions qui peuvent être trouvées. Il est par ailleurs rappelé que le temps partiel ne doit pas être un frein à l'évolution professionnelle.

Article 7 | Maternité, paternité et parentalité

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

Article 7.1 | Objectifs

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

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

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

Concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il est rappelé, que le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé est légalement de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples. Les entreprises communiqueront sur ce dispositif pour inciter les salariés à la prise de ce congé, et en suivront l'application.

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

L'objectif des entreprises est de réaliser 100 % des entretiens professionnels spécifiques aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein tout au

long des 3 années de l'accord. Ces entretiens se tiendront de préférence en face à face, sauf contrainte exceptionnelle du salarié.

Article 7.2 | Mesures d'accompagnement

■ Entretien préalable au congé maternité ou adoption :

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

Cet entretien a pour objectif de préparer très en amont la reprise d'activité et de faciliter le retour à l'emploi ;

■ Possibilité de maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé :

Pendant son absence en congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation à temps plein, le (la) salarié(e) pourra demander à rester destinataire des informations générales de nature collective ;

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

En vue d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formations nécessaires au développement professionnel, voire d'éventuels aménagements du temps de travail, les DRH organisent un entretien professionnel spécifique aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein ;

■ Formation au retour de congé maternité, adoption, parental :

L'entretien professionnel spécifique de retour de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein, doit permettre d'écouter le salarié sur ses attentes en matière de formation et de lui proposer au besoin, une action de remise à niveau, afin de prendre connaissance des évolutions du métier intervenues durant la période d'absence. Cette action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan de formation. Elle est mise en œuvre au retour du salarié, dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 3 mois de la reprise.

Article 8 | Organisation et aménagement du temps de travail

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

Ainsi elles conviennent que mieux articuler la vie professionnelle et les responsabilités familiales contribue à une meilleure égalité professionnelle.

Elles favorisent un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes.

Article 8.1 | Objectifs

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

Article 8.2 | Mesures d'accompagnement

■ Organisation du travail :

Les entreprises de la branche et les managers appliquent la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les Caisses d'épargne le 14 juin 2017 (cf. annexe 1).

Par ailleurs, la planification des congés payés et RTT doit être anticipée pour la bonne organisation des unités et l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, il en va de même pour les actions prévisibles et à l'initiative de l'employeur nécessitant impérativement la présence du salarié (exemple : formations longues, manifestations professionnelles...) ;

■ Mesures liées au temps partiel :

Les parties signataires rappellent que l'accès au temps partiel, tel que prévu dans les accords d'entreprises, est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

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

Article 9 | La rémunération effective

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

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

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

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

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

Article 9.1 | Objectifs

Les entreprises souhaitent poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

Pour cela, elles poursuivront leurs actions en :

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

Article 9.2 | Mesures d'accompagnement

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

■ Réalisation de l'index égalité professionnelle :

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

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

■ Rémunération à l'embauche :

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

■ Répartition des augmentations Individuelles :

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

■ Mise en œuvre d'un réajustement salarial :

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

Selon les résultats du diagnostic établi, y compris lorsque l'index est supérieur ou égal à 75 et au regard de leur contexte local, les entreprises mettront en œuvre des mesures adaptées à la situation pour permettre le réajustement salarial, au travers d'une enveloppe budgétaire dédiée et/ou de mesures promotionnelles et salariales ciblées ;

■ Rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption :

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

Le rattrapage ainsi mis en œuvre ne peut conduire, pour le (la) salarié(e) qui en a bénéficié, à être privé(e) d'une mesure d'augmentation individuelle justifiée par sa performance ;

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

Article 10 | Les actions de sensibilisation et de communication

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

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

Article 10.1 | Objectifs

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

Article 10.2 | Mesures d'accompagnement

■ Développement d'outils de sensibilisation et de formation :

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

■ Sensibilisation des nouveaux entrants :

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

■ Communication :

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

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

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

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

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

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

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne sont engagées depuis plusieurs années au travers notamment de la nomination et la formation de référents harcèlement RH et CSE et ont déployées pour certaines des dispositifs de sensibilisation (auto-diagnostic, guide, communication intranet...).

Article 11.1 | Objectifs

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

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

Article 11.2 | Mesures d'accompagnement

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

■ Identification, formation et animation des référents sexisme et harcèlement sexuel :

Conformément aux dispositions légales, un référent harcèlement RH en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné dans chaque entreprise.

Ce référent est formé via le dispositif de formation proposé par la DRH groupe. La formation des référents a pour objectif de définir leur rôle et leurs missions, notamment face au signalement d'un cas de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste.

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

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

Les deux référents travaillent ensemble sur les cas qui leur sont remontés ;

■ Communication :

Les parties prenantes conviennent qu'il est essentiel :

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

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

La DRH groupe propose aux entreprises des dispositifs de sensibilisation et identifie des prestataires proposant des actions et temps forts à destination des entreprises de la branche Caisse d'épargne.

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

Pour aller plus loin, un dispositif de E-learning est proposé, accessible à tous les salariés ;

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

■ Édition de guides-repères le management les filières éthiques & conformité et RH, les équipes médico-sociales et les représentants du personnel afin de :

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

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

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

Le recrutement

Nombre de candidatures externes reçues femmes/hommes pour les postes d'encadrement.

Nombre de recrutements femmes/hommes selon la répartition cadres/non cadres.

Taux de féminisation par filière et métiers repères.

Nombre de candidatures reçues dans Apogée par famille d'emploi et femmes/hommes.

Nombre de recruteurs formés à la non-discrimination.

Salaire moyen à l'embauche femmes/hommes.

Niveau de diplôme par emploi.

La formation professionnelle

Nombre de stagiaires femmes/hommes selon la répartition cadres/non-cadres.

Nombre moyen d'heures de formation femmes/hommes selon la répartition cadres/non-cadres.

Taux de femmes formées parmi la population formée.

Nombre de femmes inscrites dans les cursus de formation qualifiante et ou diplômante.

Pourcentage de femmes inscrites dans les programmes managériaux proposés par le groupe.

Nombre de salariés femmes/hommes à temps partiel ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation.

La promotion professionnelle

Effectif femmes/hommes selon la répartition cadres/non cadres et par classification (en nombre et %).

Taux de promotion femmes/hommes selon la répartition cadres/non-cadres, détail du nombre de promotion (hommes/femmes) pour les classifications cadres.

Maternité, paternité et parentalité

Nombre de salariés en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental.

Nombre de jours de congés paternité pris dans l'année avec une répartition techniciens/cadres – nombre de salariés concernés/nombre de congés pris.

Organisation et aménagement du temps de travail

Effectif femmes/hommes à temps partiel selon la répartition cadres/non-cadres.

Pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'une augmentation.

La rémunération effective

Taux de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle parmi l'ensemble des bénéficiaires.

Évolution des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de classification.

Nombre de femmes ayant bénéficié du rattrapage salarial maternité parmi l'ensemble des femmes en congé maternité.

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

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

La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Nombre de dispositifs proposés par la DRH groupe.

Nombre de réunions de la filière référents harcèlement.

Nombre de salariés ayant suivi la formation proposée par le groupe.

Article 13 | *Durée, dépôt et publicité*

Article 13.1 | *Durée*

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} août 2021, pour la période du 1^{er} août 2021 au 31 juillet 2024.

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

Article 13.2 | *Révision*

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

Article 13.3 | *Dépôt et publicité*

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Caisse d'épargne.

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 16 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



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

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

Exemplarité des managers

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

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

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

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

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

Optimisation des réunions

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

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

Du bon usage des e-mails

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



Liste des entreprises de la branche Caisse d'épargne

Réseau des Caisses d'épargne

Aquitaine Poitou-Charentes.

Auvergne Limousin.

Bretagne Pays de Loire.

Côte D'azur.

Grand Est Europe.

Hauts de France.

Île-de-France.

Languedoc-Roussillon.

Loire Centre.

Loire Drôme Ardèche.

Midi-Pyrénées.

Normandie.

Provence Alpes Corse.

Rhône-Alpes.

Fédération nationale des Caisses d'épargne (statut association loi 1901).

Organismes Communs

Ensemble protection sociale.

Finances et pédagogie.

GIE Nord-Ouest recouvrement (GIE NOR).

CRC écureuil @PCEN.

GIE écureuil multicanal.

GIE BPCE solutions crédit (anciennement GIE écureuil crédit).

IT-CE.

GIE mobiliz.

Autres

Écolocale.

Mis à jour le 1^{er} septembre 2019.

Avenant n° 160 du 8 juillet 2021
relatif aux salaires minima au 1^{er} septembre 2021

NOR : ASET2150927M

IDCC : 489

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

CAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. Préambule

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

- que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

La branche professionnelle étant composée en grande partie de PME, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent accord paritaire.

II. Salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise

À compter du 1^{er} septembre 2021 les salaires minima professionnels sont :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures
350	16,72	2 536
315	15,24	2 310
290	14,21	2 156
275	13,59	2 060
260	12,95	1 965
240	12,12	1 839
220	11,35	1 722
210	10,95	1 661
200	10,72	1 625
195	10,62	1 611
190	10,52	1 597
185	10,43	1 583
180	10,34	1 569

Les salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l’employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

- la prime d’ancienneté ;
- les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de « 13^e mois », de « vacances » ou similaires ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d’un remboursement de frais.

III. Salaires minima professionnels des cadres

À compter du 1^{er} septembre 2021 les salaires minima professionnels sont :

Coefficient	Garantie annuelle de rémunération	Rémunération mensuelle minimale
700	59 309 €	80 % de la GAR/12 Ou 70 % de la GAR/12 ^[1]
600	51 163 €	
510	43 814 €	
470	40 533 €	
410	35 654 €	
355	31 154 €	

[1] Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d’éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).

Rémunération annuelle minimale garantie

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1 607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

Sont donc exclus de la base de calcul le paiement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle minimale garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues soumises à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de retenir pour la comparaison, la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc...

En conséquence, ne seront pas prises en considération pour la comparaison, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité etc...

IV. Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 8 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : 1517 | COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

Avenant n° 9 du 6 juillet 2021
relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

NOR : ASET2150936M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non-alimentaires (IDCC 1517), les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151,67 heures à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, comme suit :

Classification en vigueur (chapitre XII)	Salaire minima mensuels pour 151,67 heures
Niveau 1	1 561 €
Niveau 2	1 592 €
Niveau 3	1 617 €
Niveau 4	1 639 €
Niveau 5	1 735 €
Niveau 6	1 902 €
Niveau 7	2 470 €
Niveau 8	3 250 €
Niveau 9	3 668 €

Les parties signataires rappellent que le niveau 1 est principalement un niveau de « débutant » qui ne peut être appliqué au-delà d'une durée de 6 mois de présence dans l'entreprise, sauf pour les employés de nettoyage.

Elles rappellent d'autre part aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 6 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

**Rectificatif au *Bulletin officiel*
n° 2019-29 du 3 août 2019**

NOR : ASET1950972Z

IDCC : 2149

Avenant n° 62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour à droit constant de la convention collective nationale des activités du déchet

Pages 107 et 108 :

Au lieu de :

« a) Cadres

Pour les salariés jusqu'à 3 ans d'ancienneté :

Ancienneté	Taux
8 mois < 3 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté

Pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté :

Ancienneté	Taux
8 mois < 3 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté 2/5 de mois par année d'ancienneté
≥ 3 ans ≤ 10 ans	2/5 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1/2 mois par année d'ancienneté

Lire :

« c) Cadres

Pour les salariés jusqu'à 3 ans d'ancienneté :

Ancienneté	Taux
8 mois < 3 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté

Pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté :

Ancienneté	Taux
8 mois < 3 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté
≥ 3 ans ≤ 10 ans	2/5 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1/2 mois par année d'ancienneté

Accord du 27 janvier 2021
relatif aux salaires et minima pour l'année 2021

NOR : ASET2150934M

IDCC : 1588

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

FNSCHLM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB,

d'autre part,

il a été conclu le présent accord en application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail.

Article 1^{er} | Objet de la négociation

À compter du 1^{er} janvier 2021, les salaires mensuels minimaux de la grille de classification et les salaires mensuels minimaux de l'annexe 4 sont augmentés de 1,2 %.

Les salaires mensuels minimaux de base des vendeurs avec commissions sont augmentés à hauteur de la valeur du Smic actuel.

N.B. : le Smic ayant augmenté en 2021 de 0,99 %, tous les niveaux de classification dont le minima correspond au Smic prennent la valeur du Smic annuel de l'année en cours.

Les valeurs correspondantes aux augmentations précitées sont les suivantes :

(En euros.)

Niveau	Minima 2021
A1	Smic
A2	1 668,99
A3	1 781,12
A4	1 965,91
A5	2 152,80
A6	2 392,73
A7	2 609,52

Niveau	Minima 2021
A8	2 815
A9	2 983,3
A10	3 263,63

(En euros.)

Niveau		Minima 2021
1 ^{re} catégorie	Femme de ménage	Smic
	Ouvrier spécialisé	Smic
	Ouvrier qualifié	Smic
	Ouvrier hautement qualifié	1 554,58
	Ouvrier hautement qualifié possédant plusieurs qualifications	1 581,63
	Ouvrier hautement qualifié chargé de menus travaux administratifs et de réception de bâtiment	1 619,01
	Chef d'équipe	1 805,89
	Contremaître	1 918,03
2 ^e catégorie	Veilleur de nuit, gardien, aide gardien	Smic
	Gardien chef	1 554,58

Article 2 | Prime de vacances

Le montant de la prime de vacance est égal à 50 % du minima mensuel du niveau A2, soit 834,50 €.

Article 3 | Revalorisation de la part patronale des cotisations de prévoyance

Dans le cadre des négociations en cours sur la prévoyance, les partenaires sociaux s'engagent à entériner l'évolution de la part employeur à hauteur de 60 %. Les cotisations sur la prévoyance seront donc de 60 % pour les employeurs et 40 % pour les salariés.

Article 4 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés soumis à la convention collective nationale des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.

Article 5 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de son dépôt. Il est rétroactif au 1^{er} janvier 2021.

Article 6 | Publicité et dépôt

Le présent accord sera déposé en un exemplaire au conseil de prud'hommes de Paris et en un exemplaire papier accompagné d'une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Il sera remis un original à chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 27 janvier 2021.

(Suivent signatures.)

Avenant n° 2 du 8 décembre 2020
à l'accord de branche du 12 juin 2015
relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé

NOR : ASET2150942M

IDCC : 3013

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

SLF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont souhaité créer un régime de remboursement des frais de santé au sein de la branche, complétant ainsi leur politique en matière de protection sociale.

Grâce à la mutualisation des risques organisée au niveau de la branche dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux instaurent un régime de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche qui garantit un contrat « solidaire et responsable ».

Le décret n° 2019-21 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires a été publié au *Journal officiel*, le 12 janvier 2019. Les dispositions de ce décret, « 100 % santé » s'appliquent aux contrats sous-crits ou renouvelés à compter du 1^{er} janvier 2020 pour les dispositions relatives à l'optique et au dentaire et à compter du 1^{er} janvier 2021 pour les dispositions relatives aux aides auditives.

Les dispositions du présent avenant à l'accord de branche mettent en conformité les garanties de cet accord avec les nouvelles dispositions dites « 100 % santé ». L'ensemble des autres dis-

positions de l'accord du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé dans la branche de la librairie demeurent en vigueur.

À compter du 1^{er} janvier 2020, le tableau des prestations figurant à l'article 4.1.1 de l'accord du 2 juillet 2015 est annulé et remplacé par le tableau ci-après (tableau + légende).

Article 1^{er} | modifications des garanties santé du régime professionnel

Les prestations exprimées dans le tableau ci-dessous, s'entendent sous déduction de celles versées par la sécurité sociale.

Les garanties couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le panier « 100 % santé ». Les actes pris en charge intégralement sont précédés des icônes suivantes dans la grille de garanties :



En dentaire, pour les prothèses dentaires sans reste à charge (prise en charge à 100 % à partir du 1^{er} janvier 2020, selon le calendrier prévu dans la convention dentaire) dans la limite des honoraires limites de facturation (HLF).



En optique, pour les verres et montures de class. À (prise en charge à 100 % dès le 1^{er} janvier 2020) dans la limite des prix limites de vente (PLV).



En audioprothèse, pour les aides auditives de classe I (prise en charge à 100 % dès le 1^{er} janvier 2021) dans la limite des prix limites de vente (PLV) avec un appareillage par oreille tous les 4 ans de date à date.

(Voir page suivante.)

Descriptifs des garanties

	BASE OBLIGATOIRE REGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ	OPTION CONFORT (sous déduction de la base obligatoire)	OPTION CONFORT + (sous déduction de la base obligatoire)
HOSPITALISATION*			
Frais de séjour en établissement conventionné ou non	100% BR	150% BR	300% BR
Honoraires facturés par un médecin (Secteur 1 ou 2) adhérent OPTAM/OPTAM-CO**	120% BR	170% BR	300% BR
Honoraires facturés par un médecin (Secteur 2) non adhérent OPTAM/OPTAM-CO**	100% BR	150% BR	200% BR
Non conventionné			
Forfait journalier hospitalier	100% FR	100% FR	100% FR
Participation forfaitaire actes lourds	100% FR	100% FR	100% FR
Chambre particulière (hors maternité)	-	64 € par jour	64 € par jour
Lit accompagnant pour un enfant de moins de 12 ans	32 € par jour	32 € par jour	32 € par jour
Transport accepté par la Sécurité sociale	100% BR	100% BR	100% BR
SOINS COURANTS*			
Consultation/visites médecins ¹	120% BR	144% BR	200% BR
Petite chirurgie/Actes techniques médicaux ¹	100% BR	100% BR	100% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR	150% BR	150% BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie ¹	100% BR	150% BR	200% BR
Analyse et examens de laboratoire	100% BR	130% BR	200% BR
¹ Complément pour les médecins (Secteur 1 ou 2) adhérents OPTAM/OPTAM-CO**	+30% BR	+36% BR	+50% BR
PHARMACIE*			
Pharmacie prise en charge par la Sécurité sociale	100% BR	100% BR	100% BR
FRAIS DENTAIRES*			
Soins dentaires (hors inlays/onlays) remboursés par la sécurité sociale	125% BR	125% BR	125% BR
PROTHESES DENTAIRES*			
Prothèses dentaires 100 % Santé : A compter du 01/01/2020 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/2021 pour les autres prothèses du panier dentaire	100% FR dans la limite des honoraires limites de facturation		
Prothèses dentaires : Panier à reste à charge maîtrisés	125% BR	250% BR	350% BR
Prothèses dentaires : Panier à reste à charge libres	125% BR	250% BR	350% BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	125% BR	250% BR	350% BR
Implants refusés par la sécurité sociale (par an et par personne)	-	-	317 €

OPTIQUE* (postes limités à 1 équipement par bénéficiaire tous les 2 ans sauf évolution de la vision ou enfant mineur) Les cas d'application des périodicités de prise en charge dérogatoires pour les équipements d'optique médicale sont visés à l'article 2 du présent avenant.			
Equipe ment 100 % santé (Classe A) Equipe ment complet y compris prestation d'appairage, prestation d'adaptation/supplément pour verres avec filtre	100% FR dans la limite des prix limites de vente		
Equipe ment autre que 100 % santé (Classe B)			
Monture	100€		
Verres dits simples avec monture	150 €	280 €	420 €
Verres dits complexes avec monture	250 €	380 €	570 €
Verres dits très complexes avec monture	350 €	480 €	670 €
Lentilles acceptée par la Sécurité sociale ou non (par an et par bénéficiaire)	150 €	280 €	470 €
Chirurgie réfractive pour les 2 yeux (par an et par bénéficiaire)	-	-	500 €
AIDES AUDITIVES			
Aides auditives jusqu'au 31 décembre 2020	100% BR	254 €	317 €
Equipements 100 % santé Classe I (prise en charge limitée à une prothèse auditive par oreille et par période de 4 ans à compter du 01/01/2021)	100% FR dans la limite des Prix limites de vente		
Equipe ment autre que 100% santé Classe II (dans la limite de 1700€ par oreille tous les 4 ans à compter du 1er janvier 2021) Remboursement par aide auditive	100% BR	254 €	317 €
MATERNITE*			
Forfait naissance/adoption d'un enfant de moins de 12 ans	100 €	100 €	100 €
Chambre particulière	64 € par jour	64 € par jour	64 € par jour
AUTRES ACTES			
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour enfant, consultation diététicien prescrite par un médecin pour enfant	-	Jusqu'à 2 séances par an et par bénéficiaire limitées à 30 € par séance	Jusqu'à 3 séances par an et par bénéficiaire limitées à 40 € par séance
Sur prescription médicale : -Pharmacie non remboursée, y compris moyens contraceptifs -sevrage tabagique -ostéodensitométrie non remboursée par la Sécurité sociale	-	50 € par an et par bénéficiaire	100 € par an et par bénéficiaire
Cure thermales acceptée par la Sécurité sociale	100% BR	100% BR	317 €
Prothèses médicales, orthopédiques et autres	100% BR	200% BR	200% BR

FR : Frais réels

BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale. Pour les praticiens non conventionnés, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.

* : remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables

** : Option pratique tarifaire maîtrisée / Option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique

Les médecins signataires s'engagent à :

-respecter un taux de dépassement moyen ;

-respecter un pourcentage minimum d'activité à tarif opposable.

Les actes de prévention du régime professionnel de santé

Le régime professionnel de santé prend en charge, pour chaque bénéficiaire, l'ensemble des actes de prévention définis dans le tableau ci-dessous.

	BASE OBLIGATOIRE REGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ	OPTIONS CONFORT ET CONFORT +
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	OUI	OUI
Un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	OUI	OUI
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de quatorze ans)	OUI	OUI
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	OUI	OUI
Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de + de 50 ans pour un des actes prévus : Audiométrie tonale ou vocale Audiométrie tonale avec tympanométrie Audiométrie vocale dans le bruit Audiométrie tonale ou vocale Audiométrie tonale ou vocale avec tympanométrie	OUI	OUI
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire limitée aux femmes de plus de 50 ans, 1 fois tous les 6 ans	OUI	OUI
Les vaccinations suivantes seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges b) Coqueluche : avant 14 ans c) Hépatite B : avant 14 ans d) BCG : avant 6 ans e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant f) Haemophilus influenzae B g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de dix-huit mois	OUI	OUI

Article 2 | Cas d'application des périodicités de prise en charge dérogatoires pour les équipements d'optique médicale

La périodicité de renouvellement de l'équipement est appréciée à compter de la date de facturation du précédent équipement, ayant fait l'objet d'une prise en charge par l'assurance maladie obligatoire ou par l'assureur, depuis le 1^{er} janvier 2018.

Bénéficiaires concernés	Bénéficiaires de 16 ans et plus	Bénéficiaires de moins de 16 ans
Périodicité de renouvellement de droit commun	2 ans suivant la dernière facturation	1 an suivant la dernière facturation 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage
Renouvellement anticipé en cas d'évolution de la vue		
Périodicité de renouvellement dérogatoire	1 an pour le renouvellement de la prise en charge d'un équipement complet (2 verres + la monture)	Renouvellement de la prise en charge possible sans délai pour l'acquisition de verres.
Cas d'application de la périodicité dérogatoire	variation de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ; variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre) ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres, en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ; somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ; variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ; variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ; variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.	
Constatation de l'évolution de la vue	soit présentation à l'opticien d'une nouvelle prescription médicale et comparaison avec l'ancienne, soit adaptation de la prescription médicale par l'opticien-lunetier lors d'un renouvellement de délivrance.	Sur présentation à l'opticien d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique.
Renouvellement anticipé en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières		
Périodicité de renouvellement dérogatoire	Aucun délai de renouvellement des verres.	
Cas d'application de la périodicité dérogatoire	Cf. liste des pathologies concernées dans l'arrêté du 3 décembre 2018 parue au JO du 13/12/2018.	
Constatation de l'évolution de la vue	Présentation à l'opticien d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique avec mention de l'existence d'une situation médicale particulière.	

Article 3 | Respect du contrat responsable. Parcours de soins coordonnés (art. L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale)

Les garanties détaillées ci-dessus respectent les conditions du contrat responsable :

- Les garanties excluent la prise en charge :
 - de la majoration de ticket modérateur en cas de consultations ou visites de médecins effectuées en dehors du parcours de soins coordonnés, c'est-à-dire sans prescription du médecin traitant ou correspondant ;

- de la participation forfaitaire et des franchises visées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale ;
- des dépassements d'honoraires autorisés sur les actes cliniques et techniques des médecins spécialistes consultés par l'assuré sans prescription préalable de son médecin traitant ou correspondant ;

■ Les garanties prennent obligatoirement en charge :

L'intégralité de la participation des assurés définie à l'article R. 160-5 du code de la sécurité sociale. Cette prise en charge n'est toutefois pas obligatoire pour les prestations de santé mentionnées aux 6°, 7°, 10° et 14° du même article.

En fonction des garanties choisies par l'assuré, des dépassements tarifaires des médecins n'ayant pas adhéré aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévu par la convention nationale mentionnée à l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, dans la double limite de 100 % du tarif de responsabilité et du montant pris en charge pour les dépassements des médecins ayant adhéré aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée minoré d'un montant égal à 20 % du tarif de responsabilité.

Une couverture des frais exposés par l'assuré et ses ayants droit en sus des tarifs de responsabilité pour l'acquisition des dispositifs médicaux d'optique médicale à usage individuel soumis au remboursement, des dépenses d'acquisition de ces dispositifs, à hauteur des minima, dans la limite des maxima et le respect d'une périodicité fixés par l'article R. 871-2, 3° du code de la sécurité sociale et la formule choisie par le participant.

Les frais de soins dentaires prothétiques exposés par l'assuré en sus des tarifs de responsabilité dans la limite des honoraires de facturation fixés par la convention prévue à l'article L. 162-9 ou, en l'absence de convention applicable, par le règlement arbitral prévu à l'article L. 162-14-2, pour les actes définis par arrêté des ministres chargés de la santé et de la sécurité sociale, en fonction du service rendu et des caractéristiques esthétiques ;

■ Au 1^{er} janvier 2021 : des dépenses d'acquisition des dispositifs médicaux d'aides auditives dans les conditions suivantes :

a) À hauteur des frais exposés par l'assuré en sus des tarifs de responsabilité, dans la limite des prix fixés en application de l'article L. 165-3, pour les appareils appartenant à une classe à prise en charge renforcée définie en application du 2^e alinéa de l'article L. 165-1 ;

b) Au maximum à 1 700 € par aide auditive, incluant la part des dépenses prise en charge par l'assurance maladie obligatoire et la participation mentionnée au 1^o pour les appareils appartenant à une classe autre que celles à prise en charge renforcée ;

Le forfait journalier des établissements hospitaliers prévu à l'article L. 174-4 du code de la sécurité sociale, sans limitation de durée.

La totalité de la participation de l'assuré au sens de l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale pour les actes de prévention figurant sur la liste des prestations considérées comme prioritaires au regard d'objectifs de santé publique. Les actes pris en charge sont listés ci-dessus dans les actes de prévention du régime professionnel de santé.

Ces règles sont applicables aux consultations et prescriptions du médecin spécialiste effectuées sur prescription du médecin traitant ou correspondant. Ces modifications ne sont pas exclusives de dispositions découlant des textes réglementaires à paraître.

Article 4 | Taux de cotisations

Les modifications des garanties n'entraînent pas d'évolutions des taux de cotisations.

Article 5 | Notification. Dépôt. Extension

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent avenant et aux formalités de publicité.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 223-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt. Il sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 6 | Entreprise de moins de 50 salariés

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, qui instaure des garanties collectives au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 7 | Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2020.

Fait à Paris, le 8 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1960 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Lot-et-Garonne)

(12 janvier 1996)

(Bulletin officiel n° 1997-5 bis)

(Étendue par arrêté du 7 mai 1997,

Journal officiel du 17 mai 1997)

Accord du 29 juin 2021

relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2021

NOR : ASET2150933M

IDCC : 1960

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

UIMM Lot-et-Garonne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UD FO Lot et Garonne ;

CFDT METAL Lot ;

UD CGT Lot-et-Garonne,

d'autre part,

il a été convenu 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.

Conclu ce jour, le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, il est instauré, sur une base annuelle, un barème de rémunérations effectives garanties.

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 pour la détermination des

rémunérations minimales hiérarchiques servant désormais exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les valeurs portées sur les barèmes ci-joints 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 au *pro rata temporis* :

- pour les salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année ;
- pour les salariés faisant l'objet d'un changement de classification en cours d'année.

Les périodes pour lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même l'intégralité de la rémunération (maladie, absences quelconques...) ne sont pas prises en compte. La REG subit alors un abattement au prorata de ces périodes.

Article 3

Pour l'application de ces garanties territoriales effectives, 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 :

- primes d'ancienneté ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres, majorations pour travail de nuit, découlant des dispositions de la convention collective applicable ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale ;
- complément de rémunération versé, le cas échéant, en application de l'article 4, 1^{er} alinéa, du présent accord.

Article 4

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant à la classification de son emploi et telle que définie à l'article 3 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération.

L'employeur informera les institutions représentatives 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 5

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 visés à l'article L 2232-10-1 du code du travail.

Article 6

Le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, conformément aux nouvelles dispositions légales (décret du 17 mai 2006) à la direction des relations du travail,

ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes d'Agen, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Agen, le 29 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations effectives garanties

Base annuelle

Année 2021

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	REG 2021
I	1	140	18 711
	2	145	18 725
	3	155	18 736
II	1	170	18 761
	2	180	18 832
	3	190	18 950
III	1	215	19 030
	2	225	19 082
	3	240	19 900
IV	1	255	21 125
	2	270	21 404
	3	285	22 297
V	1	305	23 765
	2	335	25 935
	3	365	28 874
		395	31 804

Convention collective départementale

IDCC : 1960 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Lot-et-Garonne)

(12 janvier 1996)

(Bulletin officiel n° 1997-5 bis)

(Étendue par arrêté du 7 mai 1997,

Journal officiel du 17 mai 1997)

Protocole d'accord du 29 juin 2021

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2021

NOR : ASET2150932M

IDCC : 1960

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

UIMM Lot-et-Garonne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UD FO Lot-et-Garonne ;

CFDT METAL Lot ;

UD CGT Lot-et-Garonne,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord, qui se réfère à la convention collective du Lot-et-Garonne du 12 janvier 1996 (clauses particulières concernant les mensuels) et à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, est conclu ce jour et porte effet au 1^{er} janvier 2021.

Article 2

Les nouveaux barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques fixées 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 salaires réels.

Article 3

La valeur du point est fixée à 5,30 € à compter du 1^{er} janvier 2021.

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

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

Article 4

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques seront obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur de point fixé à l'article 3 du présent accord et, ce, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Pour la comparaison des appointements réels avec les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, il ne sera pas tenu compte :

- des majorations résultant des heures supplémentaires ;
- des primes ayant le caractère de remboursement de frais, tels que frais de mission ou de représentation ;
- des primes ou indemnités pour travaux dangereux, insalubres ou pénibles ;
- des primes d'ancienneté ;
- des primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 5

Les rémunérations minimales hiérarchiques calculées à partir du présent accord comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 6

La prime d'ancienneté, dont bénéficient les salariés mensuels ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 4 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 7 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 8 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

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 7

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera de la compétence d'une commission mixte composée :

- pour la moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Lot-et-Garonne ;
- pour la moitié par les organisations intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, à raison de deux représentants par organisations,

dont le rôle sera d'examiner les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 8

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

Article 9

Le texte du présent accord sera déposé en nombre suffisant d'exemplaires conformément aux nouvelles dispositions légales (décret du 17 mai 2006) à la direction des relations du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Agen, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Agen, le 29 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210370-001021

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
