



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE** Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2021-42

30 octobre 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-42 du 30 octobre 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	141

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-42 du 30 octobre 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Ateliers et chantiers d'insertion : accord du 20 septembre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5
Cancer (centres de lutte) : adhésion par lettre du 14 octobre 2021 de la CFE-CGC à la convention collective nationale	20
Commerces de détail non alimentaires : accord du 14 septembre 2021 relatif au travail à temps partiel et aux contrats à durée déterminée.....	21
Conchyliculture et coopération maritime : avenant n° 22 du 26 mai 2021 relatif aux salaires 2021	26
Fabrication des ciments (industrie) : accord de méthode du 30 septembre 2021 relatif à la constitution d'un groupe technique paritaire de réécriture (GTPR)	29
Lin (rouissage et teillage) : avenant n° 31 du 16 janvier 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019.....	32
Lin (rouissage et teillage) : avenant n° 32 du 11 mars 2020 relatif aux salaires pour l'année 2020.....	34
Lin (rouissage et teillage) : avenant n° 33 du 16 février 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021.....	37
Métallurgie (Gironde et Landes) : accord du 10 septembre 2021 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2021 (Gironde et Landes).....	40
Papiers-cartons (production et transformation) : accord du 21 avril 2021 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).....	44
Pharmaceutique (industrie) : accord du 9 septembre 2021 relatif au télétravail	56
Tuiles et briques (industrie) : accord du 11 mai 2021 favorisant l'emploi des jeunes, la formation par l'alternance et le développement des CQP.....	68
Tuiles et briques (industrie [OETAM]) : avenant n° 15 du 7 juillet 2021 à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties	79
Tuiles et briques (industrie [cadres]) : avenant n° 53 du 7 juillet 2021 relatif aux salaires minima	83
Vente à distance (entreprises) : accord de branche du 30 juin 2021 relatif aux emplois-repères et à leur classification	86

Vins, jus de fruits, sirops, spiritueux : accord du 17 septembre 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée	124
---	-----

Accord du 20 septembre 2021
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2150993M

IDCC : 3016

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

SYNESI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation triennale obligatoire, les partenaires sociaux de la branche des ateliers et chantiers d'insertion se sont réunis au cours du premier semestre 2021 afin de négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent aux structures et aux salariés de la branche l'enjeu majeur que constitue l'égalité professionnelle au sein de la branche et de manière plus large au sein de la société. Ce sujet doit faire l'objet d'une attention particulière en toute circonstance et dans chacune des structures de la branche peu importe son effectif. Aussi, les partenaires sociaux réaffirment que la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Il est également rappelé qu'un accord avait été signé au sein de la branche le 9 juillet 2014. Par ailleurs, un accord multi professionnel au sein de l'économie sociale et solidaire a été signé par l'UDES (organisation à laquelle le SyNESI a adhéré) et cinq organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO) le 27 novembre 2015. Les partenaires sociaux de la branche se sont inspirés de ces deux sources pour adopter des mesures qui actualisent et complètent les précédents accords conclus en la matière. En conséquence, cet accord a pour effet de remplacer l'accord susmentionné conclu en 2014.

Par ailleurs, au vu de l'importance de ce sujet, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler dans cet accord les principales obligations légales et réglementaires qui s'imposent aux structures et aux salariés de la branche en la matière.

Les dispositions prévues dans le présent accord appartiennent au « bloc 1 » tel que défini par l'article L. 2253-1 du code du travail selon lequel en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, « les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière ».

Concernant la situation des salariés de la branche sur ce sujet, les partenaires sociaux ont constaté que la répartition de l'effectif dans la branche des ACI en 2020 entre les femmes et les hommes correspond environ à 39,36 % de femmes et 60,64 % d'hommes. Ces chiffres ont légèrement évolué par rapport aux années 2018 et 2019. En effet, en 2019, les femmes représentaient environ 37,92 % des effectifs tandis que les hommes représentaient 62,08 % des effectifs. En 2018, ces pourcentages étaient sensiblement similaires puisque le pourcentage de femmes correspondait à environ 38 % des effectifs contre 62 % pour les hommes.^[1]

Parmi l'effectif des cadres, en 2019, environ 62 % des salariés ayant le statut cadre étaient des hommes et 38 % étaient des femmes.^[1]

Parmi les effectifs de chaque sexe sur l'année 2019, 4,72 % des femmes travaillant dans la branche avaient le statut cadre et 4,71 % des hommes travaillant dans la branche avaient également le statut cadre.^[1]

En 2020, en matière de formation :

- sur les 16 480 salariés formés dans le cadre du PIC-IAE, 67 % des salariés étaient des hommes et 33 % étaient des femmes^[2] ;
- sur les 349 salariés permanents ayant bénéficié de fonds conventionnels, 56 % de ces salariés sont des femmes et 41 % de ces salariés sont des hommes^[3] ;
- sur les 29 salariés ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation au sein de la branche, 69 % étaient des femmes et 31 % étaient des hommes ;
- sur les 75 salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage au sein de la branche, 60 % étaient des femmes et 40 % étaient des hommes^[4].

Au regard de l'accord multi-professionnel susmentionné, la branche des ACI est donc une branche « non-mixte » en ce que la proportion d'un des deux sexes atteint au moins 60 % des effectifs salariés tandis que l'autre sexe atteint moins de 40 % des effectifs.

Toutefois, ce constat au niveau de la branche ne correspond pas nécessairement à la situation de chaque structure en raison de la particularité du secteur des ateliers et chantiers d'insertion. En effet, certaines structures peuvent se trouver dans des situations complètement différentes – voire opposées – puisque toutes les structures n'exercent pas les mêmes activités économiques en support de leur mission d'insertion.

Face à ce constat, et en s'inspirant de l'accord multi-professionnel, les partenaires sociaux ont retenu six axes sur lesquels il semblait prioritaire de conclure un accord collectif au niveau de la branche :

- respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et réduire les écarts quant à l'accès aux responsabilités ;

[1] Source : chiffres issus des résultats transmis aux partenaires sociaux dans le cadre du régime prévoyance, auquel adhèrent un peu plus de 85 % des structures de la branche.

[2] Source : chiffres issus de la fiche synthèse EDEC IAE ACI établie par Uniformation.

[3] Pour 3 %, Uniformation a indiqué ne pas avoir eu d'information sur le sexe du stagiaire. Source : Synthèse établie par Uniformation concernant la formation des permanents.

[4] Source : synthèse des engagements sur les fonds de l'alternance en 2020 élaborée par Uniformation le 14 avril 2021.

- favoriser une meilleure articulation et conciliation entre la vie professionnelle et personnelle et prendre en compte la parentalité et les solidarités ;
- promouvoir la formation professionnelle et favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités ;
- améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et notamment des salariées enceintes ;
- agir en faveur de la prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles au travail ;
- favoriser dans les structures de moins de 50 salariés la mise en place d'outils RH permettant d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est également précisé les modalités de communication du présent accord pour améliorer sa mise en œuvre concrète au sein des structures de la branche.

Pour chacun des axes évoqués ci-dessus, les partenaires sociaux ont défini les objectifs à poursuivre, les moyens à mettre en œuvre et les outils permettant d'y parvenir.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que dans le présent accord, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique, ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Article 1^{er} | Respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et réduire les écarts quant à l'accès aux responsabilités

1.1. Objectifs

Les structures doivent mettre en place des mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération directe ou indirecte entre les femmes et les hommes. En effet, conformément à la loi, tout employeur doit assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Cela implique que les éléments composant la rémunération soient établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même structure ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Pour mémoire, quelques éléments de définition :

- la rémunération est constituée du salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature en raison de l'emploi du salarié ;
- ont une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les structures doivent également veiller à ce que les femmes et les hommes puissent accéder de la même manière aux emplois à responsabilité ou d'encadrement. Les partenaires sociaux rappellent à ce titre que les critères de rattachement à un emploi repère ne doivent pas prendre en compte le sexe de la personne ce qui serait alors constitutif d'une discrimination.

Enfin, il est rappelé que la loi impose aux structures, en l'absence d'accord collectif, d'augmenter le cas échéant la rémunération de la salariée au retour du congé maternité en prenant en compte les augmentations générales ainsi que la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans la structure).

1.2. Moyens

Il est rappelé que les structures de plus de 50 salariés doivent, tous les ans, établir un index sur l'égalité professionnelle qui comprend notamment comme indicateur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l'écart d'augmentation individuelle ou encore la parité parmi les dix plus hautes rémunérations.

L'index égalité professionnelle sera transmis aux représentants du personnel de la structure et au secrétariat de la branche à l'adresse cppni.aci@gmail.com.

En cas d'écart constaté entre les femmes et les hommes, la suppression des écarts de rémunération et les mesures pour remédier aux inégalités constatées devront faire l'objet de la mise en place d'un plan dans toutes les structures.

1.3. Mesures/outils proposés par la branche

Dans les structures de plus de 50 salariés, les indicateurs à prendre en compte sont :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant reçu les plus hautes rémunérations.

Dans les structures de plus de 250 salariés, les indicateurs à prendre en compte sont :

- l'écart de la rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant reçu les plus hautes rémunérations.

Il est rappelé que le niveau global de résultat et les résultats obtenus pour chaque indicateur sont publiés annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente de manière visible et lisible sur le site internet de la structure lorsqu'il en existe un. Ils sont consultables sur le site internet de la structure au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, du nouveau niveau de résultat. À défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

En cas d'écarts non-justifiés constatés entre les rémunérations des salariés appartenant à une même catégorie professionnelle, les partenaires sociaux de la structure seront invités à négocier des dispositions utiles pour y remédier dans le cadre prévu par les dispositions légales. En l'absence d'accord collectif, les mesures de rattrapage seront déterminées par l'employeur après consultation du CSE.

Les plans d'action anonymisés pourront être capitalisés afin d'alimenter les informations de l'observatoire de branche.

Il est rappelé que les structures de plus de 50 salariés disposent d'outils qui ont été mis en place par le ministère du travail pour le calcul de l'index (notamment un simulateur, une assistance téléphonique « Allo index Ega pro », des stages ou encore des interlocuteurs privilégiés au sein des DREETS).

Dans les structures de moins de 50 salariés, des outils seront proposés par la branche (cf. article 6 du présent accord).

Article 2 | Favoriser une meilleure articulation et conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle et prendre en compte la parentalité et les solidarités familiales

2.1. Objectifs

Il est nécessaire de prendre certaines mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnels des salariés que de leur vie familiale. Les partenaires sociaux rappellent la responsabilité de l'employeur en matière de décompte du temps de travail et des périodes minimales de repos. Par ailleurs, les structures doivent veiller à ce que les modalités d'organisation du temps de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination.

Plus spécifiquement, il est rappelé aux employeurs que les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement. Les salariés à temps partiel doivent également percevoir une rémunération proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans la structure.

Les partenaires sociaux souhaitent également prendre en compte la parentalité et le partage des responsabilités familiales au sein des structures.

Pour rappel, et sous réserve d'évolutions législatives postérieures et des éventuelles stipulations plus favorables en la matière prévues au présent accord, plusieurs dispositifs sont prévus par la loi pour permettre d'articuler la vie familiale du salarié avec sa vie professionnelle. Ces dispositifs doivent bénéficier à la fois aux femmes et aux hommes (à l'exception du congé maternité) sans que l'un des deux sexes se sente contraint de prendre l'un de ces congés en raison de son appartenance à l'un des deux sexes :

- congé de maternité : la salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité d'une durée fixée par la loi selon le nombre d'enfants, pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci. À la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant : dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant, le père (et le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée par un Pacs) bénéficie d'un congé de 25 jours calendaires ou de 32 jours en cas de naissances multiples dont 4 jours calendaires consécutifs pris au moment de la naissance ;
- congé parental d'éducation : à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié peut arrêter de travailler ou réduire son temps de travail pour s'occuper de l'enfant. Pour pouvoir bénéficier de ce congé, le salarié doit avoir au moins 1 an d'ancienneté dans la structure à la date de naissance de l'enfant ou d'arrivée dans le foyer de l'enfant adopté de moins de 16 ans. La durée du congé est de 1 an maximum renouvelable. Le salarié n'est pas rémunéré pour les périodes non travaillées mais il peut percevoir l'allocation de base de la prestation partagée d'éducation de l'enfant par la sécurité sociale ;

- absences pour enfants malades : le salarié qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée de 3 jours par an ou 5 jours par an si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans. Le congé est pour partie rémunéré dans les conditions prévues par l'article 2.3 du présent accord ;
- congés de présence parentale : il permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le nombre maximal de jours est de 310 jours ouvrés par enfant ou pour une même maladie dans une limite de 3 ans maximale (sauf rechute ou gravité de la maladie nécessitant une prolongation). Il est possible de transformer ces jours en travail à temps partiel ou de les prendre de façon fractionnée. Le contrat du salarié est suspendu et ce dernier ne bénéficie pas d'une rémunération. Le salarié peut cependant percevoir une allocation journalière de présence parentale s'il remplit les conditions ;
- don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade ou décédé : un salarié peut sur sa demande et en accord avec l'employeur renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le don de jours peut également se faire au bénéfice d'un salarié dont l'enfant (ou une personne à sa charge effective et permanente) âgé de moins de 25 ans est décédé. Le congé payé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables ;
- congés familiaux liés au décès d'un proche : la loi octroie un congé de 7 jours ouvrés lorsqu'un enfant de moins de 25 ans décède ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était parent. Le salarié peut également bénéficier de 7 jours ouvrés en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Pour le décès du conjoint, concubin, partenaire de Pacs, père, mère, beau-père, belle-mère, frère et sœur, le salarié a droit à 3 jours conformément à la loi. L'octroi de ces jours n'entraîne pas de réduction de la rémunération ;
- congé de proche aidant : ce congé est accordé lorsque l'une des personnes dans l'entourage du salarié (conjoint, concubin, partenaire de Pacs, ascendant, descendant, enfant dont il assume la charge, un collatéral jusqu'au 4^e degré, un ascendant/descendant/collatéral jusqu'au 4^e degré de son conjoint, concubin, partenaire, une personne âgée ou handicapée 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) présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. À défaut d'accord, la durée du congé est de 3 mois, renouvelable. Le salarié n'est pas rémunéré par son employeur mais peut percevoir une allocation journalière du proche aidant s'il remplit les conditions ;
- congés de solidarité familiale : il permet aux salariés de s'absenter pour assister, sous conditions, un proche (ascendant, descendant, frère, sœur ou une personne partageant le même domicile) qui souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Le salarié n'est pas rémunéré mais il peut percevoir l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie par la sécurité sociale s'il remplit les conditions ;
- congés de deuil : ce congé est cumulable avec le congé pour décès et est accordé pour une durée de 8 jours calendaires en cas du décès de l'enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. Le sala-

rié peut prendre ces 8 jours de façon fractionnée au maximum en deux périodes dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Ce congé est partiellement pris en charge par la sécurité sociale.

2.2. Moyens

Afin de parvenir à une meilleure articulation et conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle, la branche préconise les moyens suivants :

- ne pas pénaliser ni les femmes ni les hommes en raison de leurs responsabilités familiales tant sur leurs conditions de travail, leur niveau de responsabilité, leur niveau de rémunération ou leur évolution de carrière ;
- favoriser tant pour les femmes que pour les hommes les meilleures conditions pour l'accès au temps partiel sans pénaliser les évolutions de carrière et de salaire ;
- faciliter dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail les besoins liés au soutien familial : longue maladie d'un(e) conjoint(e), pacsé(e), enfant, dépendance, accompagnement d'un proche en fin de vie ;
- autoriser l'absence avec maintien de la rémunération pour les futurs pères, afin de se rendre à trois examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique ;
- limiter les réunions en-dehors du temps de travail qui doivent avoir un caractère exceptionnel ;
- prendre en compte l'impact des nouvelles technologies dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salariés.

En outre, les structures doivent respecter le droit à la déconnexion des salariés. Un salarié ne doit pas être contraint à consulter sa messagerie ou utiliser son téléphone professionnel en dehors des heures de travail effectives. Pour rappel, le droit à la déconnexion doit être négocié entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives afin de déterminer les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par la structure de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. À défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte, après avis du CSE, définissant les modalités de ce droit et prévoyant la mise en œuvre à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Les structures peuvent s'inspirer des recommandations faites par l'INRS.

2.3. Mesures/outils proposés par la branche

Durant le congé maternité, parental et d'adoption ou en cas de longue maladie, les salariés peuvent demander de maintenir des échanges à caractère uniquement informatif concernant la vie de la structure et la politique des ressources humaines.

Par ailleurs, afin d'améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et à défaut d'accord collectif d'entreprise, les structures accorderont aux salariés (sous réserve de la remise d'un justificatif) :

Thèmes	Nombre de jours
Mariage / Pacs	4 jours ouvrés
Mariage enfant	1 jour ouvré
Naissance / adoption	3 jours ouvrés
Décès enfant moins de 25 ans ou qui a lui-même des enfants	7 jours ouvrés
Décès enfant + de 25 ans	5 jours ouvrés

Thèmes	Nombre de jours
Décès conjoint, concubin, partenaire Pacs, père, mère beau-père, belle-mère, frère, sœur	5 jours ouvrés pour conjoint, concubin, partenaire PACS 3 jours ouvrés père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur
Décès grand-père, grand-mère du salarié	1 jour ouvré
Survenance d'un handicap chez l'enfant	2 jours ouvrés
Congés enfants malades moins de 16 ans	2 jours ouvrés rémunérés par an sur les 3 jours ouvrés
Congés enfants malades moins de 1 an ou si salarié a 3 enfants de moins de 16 ans	2 jours ouvrés rémunérés par an sur les 5 jours ouvrés
Congés enfants malades moins de 13 ans	1 jour ouvré supplémentaire rémunéré par an
Congé supplémentaire en cas d'hospitalisation de l'enfant malade de moins de 16 ans	1 jour rémunéré par jour d'hospitalisation dans la limite de 5 jours ouvrés par an
Rendez-vous chez médecin spécialisé	Une demi-journée par an
Heures rentrées scolaires	1 heure est accordée le jour de la rentrée scolaire pour les enfants entrant au CE1 ou à un niveau supérieur 2 heures sont accordées le jour de la rentrée scolaire pour les enfants entrant en classe de maternelle ou de CP
Déménagement	1 jour ouvré tous les 3 ans

La maladie, l'accident ou l'hospitalisation devront être constatés par certificat médical.

Ces jours sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits du salarié. Sauf dans le cadre du congé pour enfants malades, la prise des jours prévus au présent 2.3 par les salariés ne peut entraîner aucune réduction de la rémunération.

Les jours mentionnés ci-dessus sont décomptés en jours ouvrés. Le décompte de ces jours correspondra aux jours habituellement ouvrés au sein de la structure, en prenant en compte le nombre de jours ouvrés compris entre le premier jour où le salarié aurait dû travailler s'il n'avait pas pris ses congés et le jour de la reprise.

Cet article remplace les stipulations des articles 2 et 3 de la section 6 du titre VI de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion tels que rédigés au jour de la signature du présent accord. Les partenaires sociaux s'engagent à modifier les articles susnommés de la convention collective dès que ce présent accord sera étendu.

En outre, la CPPNI mandate la CPNP-FS afin qu'au regard de l'équilibre du régime de prévoyance cette commission fasse des propositions à la CPPNI en vue d'une éventuelle amélioration du maintien de salaire en matière d'absence maladie.

Article 3 | Promouvoir la formation professionnelle et favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités

3.1. Objectifs

La formation professionnelle constitue l'un des leviers pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits et avantages pour accéder à la formation professionnelle et aux responsabilités.

Il est rappelé également que la promotion professionnelle et l'accès aux responsabilités doivent être favorisés pour tous les salariés sans distinction de sexe.

3.2. Moyens

1. Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de former les collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de non-discrimination et de diversité.

Ainsi, les postes proposés (intitulé, descriptifs, conditions d'emploi) ne doivent contenir aucun élément discriminant de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler. Les offres d'emploi doivent être rédigées dans un langage neutre afin de supprimer les stéréotypes de genre.

2. Formation des salariés

Les employeurs s'assureront, dans la mesure du possible, d'organiser la formation (lieu et horaire) de manière à permettre la participation de tous. Cela implique notamment que les employeurs pourront prendre en compte les jours d'absence des salariés à temps partiel pour positionner les jours de formation.

Les employeurs de la branche doivent également s'assurer que l'accès aux formations des femmes et des hommes est proportionnel par rapport à leur nombre dans la structure. En cas d'écart significatif, l'employeur doit analyser les raisons de cet écart et si elles sont injustifiées, prévoir des actions permettant d'y mettre un terme le plus rapidement possible.

3. L'entretien professionnel

Au cours de l'entretien professionnel, le salarié et l'employeur identifient des solutions en matière de progression de carrière.

Le salarié se voit proposer systématiquement un entretien professionnel à son retour de congé maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel mise en place à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

4. La promotion professionnelle

En matière de promotion professionnelle, les employeurs devront s'assurer notamment que les femmes et les hommes peuvent bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi plus élevé ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des métiers présents dans la structure. Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir à la formation professionnelle.

3.3. Mesures/outils proposés par la branche

1. Former

La branche mettra en place des formations afin d'informer et accompagner les dirigeants, l'encadrement ou les services de ressources humaines de la branche à mettre en place des mesures propices et efficaces dans le domaine de l'égalité professionnelle et de les former également à la gestion des carrières, aux enjeux de non-discrimination et de diversité.

La branche s'engage à proposer, dans la limite des fonds disponibles, une formation sur l'ensemble de ces sujets au moins une fois par an. Ces formations seront financées à travers les fonds conventionnels de la branche.

2. Favoriser la mixité lors de l'embauche dans les secteurs non-mixtes

Les partenaires sociaux invitent les structures à augmenter le nombre d'embauches de femmes ou d'hommes dans les emplois et catégories sur-représentés (supérieures à 60 %) par l'autre sexe.

Pour cela, la branche mettra en place des mesures temporaires afin de favoriser l'accès à l'emploi dans des activités qui sont prédominées par un genre en fixant des objectifs d'augmentation du nombre de salariés appartenant au genre sous-représenté et en favorisant cette embauche par le biais de l'alternance. Ces actions ponctuelles et temporaires seront pilotées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche.

3. Favoriser la promotion professionnelle et l'accès aux responsabilités

Le secteur de l'économie sociale et solidaire a mis en place un outil pour favoriser la promotion professionnelle et l'accès aux responsabilités. Il s'agit de la bourse à l'emploi à laquelle tous les employeurs et tous les salariés du secteur peuvent accéder. Un lien vers cette bourse sera ajouté sur le site internet du SyNESI et l'ensemble des organisations syndicales de la branche s'engagent à promouvoir cet outil auprès des salariés de la branche.

Article 4 | **Améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et notamment des salariées enceintes**

4.1. Objectifs

Dans le cadre de cet accord, les partenaires sociaux tiennent à rappeler la nécessité pour les structures d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés afin notamment d'éviter et de réduire les accidents du travail ou les maladies professionnelles.

Une attention particulière doit être portée aux salariées enceintes afin d'adapter le travail à leur état. Il est également rappelé qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions légales.

4.2. Moyens

Les partenaires sociaux demandent aux structures de prévoir des cadres de réflexion relatifs aux conditions matérielles de l'organisation du travail en axant sur la prise en compte de l'égalité professionnelle pour l'amélioration de ces conditions de travail. Ces réflexions sont menées soit dans le cadre du CSE, le cas échéant au sein de la commission égalité professionnelle, soit au sein de l'instance santé et conditions de travail si elle a été mise en place.

Ces réflexions porteront notamment sur :

- des actions sur l'ergonomie des postes de travail ou du matériel utilisé de manière à les rendre accessibles au plus grand nombre ;
- l'aménagement des horaires et de la durée du travail.

Les partenaires sociaux insistent également sur l'importance que revêt l'exercice à temps partiel de l'activité pour l'amélioration des conditions de travail des salariés lorsque cet exercice est souhaité par le salarié. Il est rappelé que les structures dans lesquelles sont présentes une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives doivent négocier annuellement

sur le temps de travail et notamment la mise en place du temps de travail à temps partiel et la réduction du temps de travail conformément aux dispositions légales.

Il est en outre rappelé que la réduction ou l'augmentation du temps de travail d'un salarié doit nécessairement s'accompagner d'un entretien au cours duquel sera redéfinie la charge de travail au regard du nouvel horaire de travail.

4.3. Mesures/outils proposés par la branche

Dans ce cadre, et afin d'améliorer les conditions de travail des salariées enceintes, les salariées concernées pourront demander à leur employeur une réduction de leur durée de travail dans les limites suivantes :

- 1 heure par jour pendant les 4 semaines de travail qui précèdent le congé maternité ;
- 1 heure par jour pendant les 2 semaines qui suivent le retour en congé maternité.

De plus, quand le poste et l'organisation du travail le permettent, le télétravail sera également favorisé durant la grossesse.

Le salaire de la salariée sera alors maintenu dans son intégralité.

Article 5 | *Agir en faveur de la prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles au travail*

5.1. Objectifs

S'agissant du harcèlement moral, les partenaires sociaux rappellent qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure disciplinaire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Nul ne doit subir d'agissement sexiste dans la structure c'est-à-dire tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En outre, aucun salarié ne devra notamment subir de propos ou de comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créer une situation intimidante, hostile ou offensante. Aucun salarié ne devra subir une pression, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Les auteurs de harcèlement moral ou sexuel ou de violences sexistes feront l'objet de procédures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et sont passibles de poursuites pénales.

5.2. Moyens

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement moral ou sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Lorsque de tels faits sont portés à la connaissance de l'employeur, il diligente sans délai une enquête afin de caractériser l'existence de faits de harcèlement et, le cas échéant, d'y mettre un terme.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés sont informés par tout moyen

du texte de l'article L. 222-33 et L. 222-33-2 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement et des coordonnées des autorités et services compétents.

Le règlement intérieur doit également contenir un rappel des dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévus par le code du travail.

Dans les structures dans lesquelles un CSE a été mis en place, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné.

Les entreprises de 250 salariés ou plus doivent en plus nommer référent sur le sujet pour réaliser des actions de sensibilisation et de formation, mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel.

5.3. Mesures/outils proposés par la branche

La branche mettra en place une formation afin d'informer et accompagner les dirigeants, l'encadrement ou les services de ressources humaines de la branche dans la mise en place de mesures propices et efficaces dans le domaine du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.

Cette formation aura lieu une fois par an et sera ouverte à la fois aux salariés mais également aux dirigeants des structures.

Les partenaires sociaux rappellent également que le ministère du travail a mis en place des guides pour agir contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral qui pourront être mis à la disposition des structures notamment en contactant le SyNESI.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent également à mobiliser les organismes assureurs du régime prévoyance et/ou santé de la branche afin que, sur les fonds relevant du degré élevé de solidarité, ils financent des actions afin de prévenir les situations de harcèlement moral ou sexuel et d'assurer un soutien aux salariés qui s'en estimeraient victimes.

Article 6 | Favoriser, dans les structures de moins de 50 salariés, la mise en place d'outils RH permettant d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

6.1. Objectifs

Depuis plusieurs années, des dispositions législatives sont prises afin de tenter de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes qui sont encore malheureusement constatées dans les structures.

Par exemple, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes a permis de mettre en place plusieurs mesures (interdiction d'accès aux contrats de commande publique pour les entreprises ne respectant pas les exigences d'égalité professionnelle, les entreprises de plus de 50 salariés doivent déposer leur accord ou plan d'action relatif à l'égalité professionnelle auprès de la DREETS, le congé parental est réformé, les licenciements discriminatoires ou liés au harcèlement sexuel sont davantage sanctionnés).

Ensuite, la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 a imposé à compter du 1^{er} janvier 2017 une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes présentées aux élections des représentants du personnel.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a mis en place l'index d'égalité entre les femmes et les hommes qui doit être calculé et publié dans les structures de plus de 50 salariés.

Les partenaires sociaux sont convaincus que l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe d'abord par le respect de la loi et l'intégration d'outils RH pertinents pour constater les éventuelles disparités et mettre en œuvre des mesures pour y mettre un terme.

Ainsi, les structures de moins de 50 salariés doivent également s'intéresser à cette question bien que la loi ne leur impose pas la mise en œuvre de certains dispositifs.

6.2. Moyens

Dans cette optique, il est d'abord rappelé que la négociation sur l'égalité professionnelle est un levier majeur pour faire de l'égalité une réalité. Les partenaires sociaux incitent donc l'ensemble des structures à engager des négociations sur ce thème avec leurs délégués syndicaux ou, à défaut, avec des représentants élus, mandatés ou non, ou des salariés mandatés.

Il est rappelé que toutes les structures d'au moins 50 salariés doivent mettre à disposition des représentants du personnel une base de données économiques et sociales (BDES) qui rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes.

Ceci étant, au vu de l'intérêt que représente cet outil, il est également recommandé aux structures de moins de 50 salariés de la branche de recueillir et mettre à disposition des représentants du personnel ou de l'ISCT des informations relatives à l'égalité professionnelle en s'inspirant de la BDES obligatoire pour les plus de 50 salariés. Notamment ces informations pourront concerner :

- un diagnostic et une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification ;
- une analyse des conditions de travail, de la sécurité et de la santé au travail en lien avec l'ISCT de la structure lorsqu'elle a été mise en place ;
- une analyse comparée de la rémunération effective et des écarts de salaire entre les salariés lorsque la structure, au vu de ses effectifs, peut avoir une approche pertinente ;
- une réflexion sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- une analyse du déroulement de carrière par sexe en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- une analyse de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans la structure.

6.3. Mesures/outils proposés par la branche

La branche recommande également aux structures de moins de 50 salariés de suivre régulièrement les indicateurs suivants en faisant une répartition entre femmes et hommes :

- la répartition des effectifs selon la classe conventionnelle ;
- la répartition des effectifs selon la nature du contrat de travail et selon le temps de travail ;
- la répartition des effectifs par tranche d'âge ;
- la répartition des congés pris par catégorie professionnelle en indiquant la durée moyenne de ces congés ;
- une synthèse de la répartition des effectifs ayant fait l'objet d'embauches ou de départs au cours des 2 dernières années (il sera indiqué la nature du contrat et le motif de départ) ;
- les promotions intervenues comportant le nombre de promotions par catégorie professionnelle ;
- l'ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ;
- la rémunération moyenne sur trois niveaux : employés, agents de maîtrise, cadres ;

- la répartition des effectifs salariés en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire) par catégorie professionnelle.

La branche construira un outil permettant d'une part d'accompagner les structures quant à leurs obligations en matière de BDES et d'autre part de faciliter cette mise en place lorsqu'elle est facultative.

Article 7 | Modalités de communication

Le présent accord devra être mis à la disposition des salariés sur l'intranet de la structure s'il existe. À défaut, les salariés devront être informés par tout moyen de l'existence de cet accord et du lieu où l'accord est mis à leur disposition pour consultation.

La branche mettra à la disposition des structures des outils pour faciliter la communication auprès des salariés afin que ces derniers soient informés de l'ensemble des mesures énoncées dans le présent accord.

Plusieurs outils seront proposés :

- en matière de congés pour événements familiaux, la branche établira une fiche synthèse qui devra être affichée sur les panneaux d'informations à l'attention des salariés et mise en ligne sur l'intranet de la structure lorsqu'il existe ;
- en matière de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des outils seront transmis pour accompagner les structures sur la tenue de ces négociations ;
- en matière de harcèlement moral et sexuel, et d'agissements sexistes, la branche proposera des guides et des outils de communication sur le site internet du SyNESI.

Article 8 | Dispositions finales

8.1. Champ d'application

Cet accord s'applique aux structures relevant du champ d'application de la convention collective des ACI et sur l'ensemble du territoire national tel que défini à l'article L. 2222-1 du code du travail.

8.2. Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

8.3. Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

8.4. Dispositions spéciales applicables aux structures de moins de 50 salariés

Au regard de la finalité du présent accord, qui consiste à améliorer et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche, les Partenaires sociaux ont précisé dans l'accord les dispositions s'appliquant spécifiquement aux structures de moins de 50 salariés.

Lorsqu'aucune distinction n'a été faite, les partenaires sociaux estiment qu'il n'était pas nécessaire de prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans ce deuxième cas, les dispositions s'appliqueront quelle que soit la taille de l'entité.

8.5. Clause de rendez-vous et suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à l'occasion d'une réunion de CPPNI à compter du premier semestre 2023 afin de faire un bilan des mesures mises en place.

8.6. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les 6 mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'accord aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation, qui peut être totale ou partielle, est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

8.7. Dépôt et extension

Les partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord est déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 20 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Adhésion par lettre du 14 octobre 2021
de la CFE-CGC à la convention collective nationale

NOR : ASET2151002M

IDCC : 2046

CFE-CGC Santé-Social,
39, rue Victor-Massé,
75009 Paris

Paris, le 14 octobre 2021.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons par la présente que la fédération CFE-CGC santé, médecine et action sociale a décidé d'adhérer, à compter du 1^{er} novembre 2021, à la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999 (IDCC 2046) en vigueur ainsi qu'à l'ensemble des accords qui lui sont attachés.

Nous vous transmettons copie des courriers adressés aux organisations signataires de la convention collective.

Nous procédons au dépôt de l'adhésion et des pièces par voie électronique à l'adresse suivante : depot.accord@travail.gouv.fr.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le Président.

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)

Accord du 14 septembre 2021

relatif au travail à temps partiel et aux contrats à durée déterminée

NOR : ASET2150995M

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 CFDT,

d'autre part,

Préambule

La branche des commerces de détail non alimentaires regroupe 12 000 entreprises qui emploient 80 000 salariés.

La branche regroupe des activités qui ont en commun la nécessité d'organiser le travail pour répondre à de fortes variations du chiffre d'affaires et de fréquentation de la clientèle, dans la journée, dans la semaine, dans le mois ou dans l'année.

99,2 % des entreprises de la branche emploient moins de 50 salariés et la négociation de branche apparaît comme le niveau le plus pertinent pour fixer des normes relatives à la pratique du temps partiel et au recours aux contrats à durée déterminée.

Les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires ont souhaité définir par un accord de branche des modalités conventionnelles régissant la pratique du temps partiel et des dispositions spécifiques relatives au recours aux contrats à durée déterminée.

L'objectif principal de l'accord est de permettre aux entreprises de faire face à d'importantes variations d'activité tout en prenant en compte les demandes et les attentes des salariés.

Les signataires du présent accord ont convenu des mesures suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application du présent accord

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 1^{er} du chapitre I^{er} « Clauses générales » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

Article 2 | Dispositions relatives au travail à temps partiel

En 2019, les salariés à temps partiel représentaient 26 % des effectifs de la branche (source : observatoire prospectif du commerce).

2.1. Définition

On entend par salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée fixée par la loi pour un salarié à temps plein ou à la durée fixée par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou la durée applicable dans l'établissement lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.

2.2. Conditions de mise en place

Les entreprises assujetties à la présente convention peuvent employer de façon permanente du personnel ne travaillant pas à temps complet.

La mise en place d'horaires à temps partiel doit être effectuée après avis du comité social et économique (CSE) s'il existe.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit être écrit et contenir les mentions obligatoires prévues par le code du travail, et notamment l'article L. 3123-6 du code du travail.

2.3. Durée minimum du travail

Conformément aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 du code du travail, les parties signataires fixent la durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel au sein de la branche à 24 heures, sauf dans les cas prévus par la loi pour lesquels cette garantie ne s'applique pas.

Une durée inférieure peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimum légale (art. L. 3123-27 du code du travail).

Les étudiants de moins de 26 ans peuvent se voir fixer une durée inférieure compatible avec la poursuite de leurs études.

L'employeur devra informer chaque année les représentants du personnel s'il en existe sur le nombre de demandes de dérogation individuelle à cette durée minimale de 24 heures.

2.4. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail contractuelle.

Conformément à l'article L. 3123-21 du code du travail, les heures complémentaires qui n'excéderont pas le dixième de la durée du travail prévue au contrat ouvriront droit à une majoration de salaire de 10 % dès la première heure complémentaire.

Les parties signataires conviennent qu'en application de l'article L. 3123-20 du code du travail, la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à 1/3 de la durée du travail contractuelle.

Les parties signataires conviennent que les heures complémentaires effectuées au-delà du 10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra en informer les salariés en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Dans le cas où le salarié effectue régulièrement des heures complémentaires, il est possible d'ajouter à l'horaire moyen prévu dans son contrat la différence entre ce dernier et l'horaire moyen réellement effectué.

L'horaire moyen du salarié est ainsi modifié dans les cas suivants :

- pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, la durée du travail prévue dans son contrat. Cette modification devra faire l'objet d'un avenant au contrat que le salarié peut refuser. Le recours aux heures complémentaires que le salarié accepte ou refuse la proposition d'augmenter sa durée contractuelle du travail, se fera dans le respect des dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail.

2.5. Augmentation temporaire du temps de travail par avenant

Conformément à l'article L. 3123-22 du code du travail, il est possible d'augmenter temporairement la durée de travail d'un salarié à temps partiel par avenant au contrat de travail, sous réserve de son accord.

Les heures de travail déterminées par l'avenant seront majorées de 10 %. Les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant constitueront des heures complémentaires majorées à 25 %.

L'avenant doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois.

Cette possibilité est toutefois limitée à 6 avenants par salarié et par an, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, y compris pour congés payés. Les avenants ne peuvent atteindre la durée légale hebdomadaire fixée à 35 heures, et la durée cumulée annuelle de ces avenants est limitée à 20 semaines maximum.

Seuls les salariés à temps partiel volontaires sont prioritairement désignés comme pouvant bénéficier d'une augmentation temporaire du temps de travail.

L'employeur arbitre entre les salariés à temps partiel volontaires selon sa structure, en fonction des compétences nécessaires à l'accomplissement des missions occasionnant l'utilisation desdits avenants.

Lorsque plusieurs candidatures correspondent à la qualification sollicitée, une priorité sera donnée aux salariés ayant le plus petit volume d'heures. En cas d'égalité, le choix devra être effectué en fonction de critères objectifs tels que l'ancienneté.

2.6. Priorité d'accès aux emplois à temps plein ou à temps partiel

Sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent :

- les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;
- les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants par voie d'affichage, d'appel à candidatures ou tout autre moyen de communication.

Les salariés peuvent prendre l'initiative de manifester par écrit leur souhait.

L'employeur peut proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

Tout emploi à temps plein ou à temps partiel qui viendrait à être créé ou à devenir vacant devra être proposé en priorité à ces salariés, pour autant que leur qualification professionnelle initiale ou acquise leur permette d'occuper cet emploi. L'intéressé disposera d'un délai de réflexion maximum de 8 jours calendaires à partir de la proposition formulée par écrit par l'employeur pour accepter ou refuser le poste créé ou vacant.

En cas de pluralité de candidatures pour un même emploi, l'employeur est libre de choisir entre les intéressés, dans la mesure où il motive son choix par des éléments objectifs dans un délai maximum de 8 jours calendaires après la réception de toutes les candidatures.

2.7. Transformation d'un temps plein en un temps partiel choisi

Le salarié à temps plein peut demander à bénéficier d'une transformation de son contrat de travail à temps plein en un contrat à temps partiel choisi.

La demande de l'intéressé est faite à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit préciser :

- la durée du travail souhaitée ;
- la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire,

et être adressée 6 mois au moins avant cette date.

Le salarié dispose de 1 mois pour se rétracter.

Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 2 mois à compter de la demande.

En particulier, en cas de refus, l'employeur doit justifier, par lettre recommandée avec avis de réception, de l'absence d'emploi disponible ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent, ou s'il le peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

En cas d'accord, un avenant au contrat de travail précisera les nouvelles modalités du contrat de travail à temps complet ou à temps partiel.

Concernant les priorités d'accès à l'emploi, voir le dispositif de l'article précédent.

Article 3 | Dispositions relatives aux contrats à durée déterminée

En 2019, 11 % des salariés de la branche étaient en contrat à durée déterminée (source : observatoire prospectif du commerce).

Les signataires rappellent qu'un contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Afin de faire face aux variations importantes de l'activité des commerces de détail non alimentaires, les parties signataires conviennent de prendre deux mesures qui dérogent aux règles relatives aux contrats de travail à durée déterminée.

Conformément à l'article L. 1243-13 du code du travail, les parties signataires conviennent de fixer à 4 le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat à durée déterminée. Les conditions de renouvellement doivent être stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un

avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. Ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats à durée déterminée conclus en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.

Par dérogation à l'article L. 1244-3 du code du travail, les parties signataires conviennent de supprimer le délai de carence entre deux contrats à durée déterminée pour motif de surcroît temporaire d'activité.

Article 4 | Dispositions particulières pour les TPE

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 5 | Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'avenant, dépôt et extension

Les partenaires sociaux conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt pour les entreprises adhérentes sous réserve des clauses pour lesquels la loi exige un accord étendu et à la date de son extension pour les entreprises non adhérentes.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3326 | Convention collective nationale

IDCC : 2494 | **COOPÉRATION MARITIME**

Avenant n° 22 du 26 mai 2021
relatif aux salaires 2021

NOR : ASET2150997M

IDCC : 2494

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

FNSCCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FNSM CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coopération maritime.

Article 2 | Salaire minimum conventionnel annuel

Le salaire minimum conventionnel annuel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective de la coopération maritime est ainsi fixé :

Grille de salaires annuels (base 35 heures hebdomadaires) à compter du 1^{er} janvier 2021 :

Ouvriers employés

Niveau 1

Échelon 1	18 654,96 €
Échelon 2	19 018,30 €

Niveau 2

Échelon 1	19 847,51 €
Échelon 2	21 104,96 €

Niveau 3

Échelon 1	21 982,65 €
Échelon 2	23 138,09 €
Échelon 3	23 998,61 €

Agents de maîtrise

Échelon 4	24 932,86 €
Échelon 5	28 941,55 €

Cadres

	A (– 3 ans d’ancienneté)	B (+ 3 ans d’ancienneté)
Échelon 6	30 406,05 €	33 872,37 €
Échelon 7	32 939,13 €	37 257,89 €

Niveau	Salaire annuel
Échelon 8	41 396,87 €
Échelon 9	47 044,79 €

Article 3 | Égalité professionnelle

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l’entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l’hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l’entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d’un échancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré qu’un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n’avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l’article L. 2232-10-1. En effet, les salaires minimaux doivent s’appliquer quel que soit la taille de l’entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d’entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Entrée en vigueur. Durée

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d’extension au *Journal officiel*, et sous réserve des exclusions éventuelles.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Publicité

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 7 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritimes étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 26 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3233** | **INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS**

Accord de méthode du 30 septembre 2021
relatif à la constitution d'un groupe technique paritaire de réécriture (GTPR)

NOR : ASET2150980M

IDCC : 3233

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

SFIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

CGT FNSCBA ;

FG FO construction ;

CFDT CB,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de l'industrie de la fabrication des ciments ont négocié et conclu, le 2 octobre 2019, une nouvelle convention collective nationale de la branche (IDCC 3233 – ci-après désignée la « CCN »). Cette CCN est le fruit du regroupement des trois précédentes conventions collectives catégorielles de l'Industrie cimentière (ouvriers, ETDAM, ingénieurs et cadres) via une réécriture à droit constant. Un groupe technique paritaire de réécriture conventionnelle avait alors été constitué pour procéder à cet important travail de rédaction et d'actualisation des dispositions conventionnelles de la branche^[1].

La nouvelle CCN a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 30 juillet 2021, publié au *Journal officiel* du 17 août 2021. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2021 conformément à son article I.11.3.

L'arrêté d'extension faisant état de plusieurs réserves et exclusions d'extension, les partenaires sociaux de la branche ont convenu de réviser les dispositions concernées de la CCN en constituant un groupe technique paritaire de réécriture conventionnelle (« GTPR ») afin de travailler à la rédaction d'un avenant de révision qui sera soumis à la CPPNI de la branche.

[1] Accord de méthode sur la restructuration des conventions collectives nationales de l'industrie cimentière du 12 avril 2018.

Ce GTPR est constitué dans le même esprit que le précédent pour prendre en compte les réserves ou exclusion d'extension de la CCN, dans la continuité du principe de réécriture à droit constant qui a présidé à la rédaction de cette nouvelle CCN du 2 octobre 2019.

Le présent accord de méthode vise donc à définir les missions, la composition et la méthode de travail de ce GTPR.

Article 1^{er} | Objet du GTPR

Conformément à l'article I.10.1.2, b, ii de la CCN, les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie cimentière conviennent, par le présent accord de méthode, de constituer un groupe technique paritaire de réécriture conventionnelle dont l'objet est de tenir compte des observations contenues dans l'arrêté ministériel du 30 juillet 2021 portant extension de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 (IDCC 3233) et, sur la base de cette analyse, de travailler à la rédaction d'un avenant de révision des dispositions conventionnelles concernées, qui sera ensuite soumis à la CPPNI de l'Industrie cimentière.

Article 2 | Composition et méthodologie du GTPR

2.1. Pour mener à bien sa mission décrite à l'article 1^{er} ci-dessus, le GTPR sera composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche de l'industrie cimentière, et d'un nombre au maximum égal de représentants de la partie patronale.

Le GTPR se réunira dans la mesure du possible une à deux fois par mois. À cette fin, chaque organisation syndicale dispose d'une réunion préparatoire (de préférence accolée à la réunion du GTPR) comprenant quatre représentants de l'organisation.

À l'issue de chacune des séances du GTPR, un compte-rendu sera établi. Celui-ci indiquera également la date et l'ordre du jour de la réunion suivante. Le compte-rendu sera envoyé aux participants du GTPR et aux membres de la CPPNI une semaine après la réunion.

2.2. Les documents nécessaires seront adressés par la partie patronale aux différentes organisations syndicales préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser un temps suffisant pour les examiner, de l'ordre d'une dizaine de jours ouvrés.

2.3. En cas de désaccord du GTPR sur la rédaction de l'avenant, les parties réserveront les dispositions conventionnelles en cause à une négociation paritaire distincte au sein de la CPPNI.

Article 3 | Calendrier des travaux du GTPR

Pour éviter de laisser perdurer la situation d'iniquité de traitement entre les salariés des entreprises cimentières adhérentes du SFIC d'une part (soumises à toutes les dispositions de la CCN, étendues ou non) et les salariés des entreprises cimentières non adhérentes d'autre part (soumises aux seules dispositions conventionnelles étendues), le GTPR s'efforcera de proposer un avenant rectificatif à la CPPNI idéalement pour sa séance du 18 novembre 2021 ou à défaut celle du 15 décembre 2021, afin que celui-ci puisse être rapidement négocié et conclu en vue de son extension.

Article 4 | Dispositions finales

4.1. Le présent accord de méthode s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

4.2. Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et se terminera avec la conclusion de l'avenant rectifiant la CCN sur la base de l'arrêté du 30 juillet 2021.

Il prend effet au lendemain de son dépôt auprès du ministère chargé des relations du travail.

Un bilan de l'accord sera effectué dans les six mois de son dépôt s'il est toujours en vigueur à cette date, afin de voir si des adaptations sont nécessaires.

4.3. Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt par la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

4.4. Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent accord, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

4.5. Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Paris-La Défense, le 30 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 31 du 16 janvier 2019

relatif aux salaires pour l'année 2019

NOR : ASET2150981M

IDCC : 1659

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

USRTL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Évolution des barèmes de rémunérations minima garanties

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 30 du 6 février 2018 sont revalorisés comme suit :

■ 2,20 % au 1^{er} février 2019.

Les barèmes sont annexés au présent accord.

Article 2 | Égalité hommes-femmes

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation, ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales et de l'accord du 18 novembre 2010 complété par son avenant n° 1 du 30 avril 2014.

Article 3 | Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de son annexe.

Fait à Paris, le 16 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Barème des rémunérations minima garanties au 1^{er} février 2019

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties	
	Horaires	Mensuelles (151,67 heures)
120	10,31	1 563,68
125	10,53	1 597,05
130	10,59	1 606,15
140	10,65	1 615,25
150	11,06	1 677,43
160	11,26	1 707,77
170	11,49	1 742,65
190	11,98	1 816,97

(En euros.)

Coefficient	Rémunérations minima garanties mensuelles (151,67 heures)
240	1 893,79
270	2 081,84
300	2 213,06
400	2 764,14
500	3 381,92
600	3 918,79

Avenant n° 32 du 11 mars 2020

relatif aux salaires pour l'année 2020

NOR : ASET2150982M

IDCC : 1659

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

USRTL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Évolution des barèmes de rémunérations minima garanties

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 31 du 16 janvier 2019 sont revalorisés comme suit :

■ 1,50 % au 1^{er} mars 2020.

Les barèmes sont annexés au présent accord.

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Égalité hommes-femmes

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation, ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales et de l'accord du 18 novembre 2010 complété par son avenant n° 1 du 30 avril 2014.

Article 3 | Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de son annexe.

Fait à Paris, le 11 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Barème des rémunérations minima garanties au 1^{er} mars 2020

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties	
	Horaires	Mensuelles (151,67 heures)
120	10,46	1 586,43
125	10,69	1 621,32
130	10,75	1 630,42
140	10,81	1 639,52
150	11,23	1 703,22
160	11,43	1 733,55
170	11,66	1 768,43
190	12,16	1 844,27

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties mensuelles (151,67 heures)
240	1 922,20
270	2 113,07
300	2 246,26
400	2 805,60
500	3 432,65
600	3 977,57

Avenant n° 33 du 16 février 2021

relatif aux salaires pour l'année 2021

NOR : ASET2150983M

IDCC : 1659

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

USRTL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC-Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Évolution des barèmes de rémunérations minima garanties

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 32 du 11 mars 2020 sont revalorisés comme suit :

■ 0,50 % au 1^{er} mars 2021.

Les barèmes sont annexés au présent accord.

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Égalité hommes-femmes

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation, ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales et de l'accord du 18 novembre 2010 complété par son avenant n° 1 du 30 avril 2014.

Article 3 | Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de son annexe.

Fait à Paris, le 16 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Barème des rémunérations minima garanties au 1^{er} mars 2021

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties	
	Horaires	Mensuelles (151,67 heures)
120	10,52	1 595,53
125	10,74	1 628,92
130	10,80	1 638,00
140	10,86	1 647,10
150	11,28	1 710,80
160	11,49	1 742,65
170	11,72	1 777,53
190	12,22	1 853,37

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties mensuelles (151,67 heures)
240	1 931,81
270	2 123,63
300	2 257,49
400	2 815,63
500	3 449,81
600	3 997,46

Convention collective régionale

**IDCC : 1635 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Gironde et Landes)

(Étendue par arrêté du 1^{er} mars 2012

Journal officiel du 13 mars 2012)

Accord du 10 septembre 2021

relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2021
(Gironde et Landes)

NOR : ASET2150984M

IDCC : 1635

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

UIMM Gironde Landes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SMG ;

USMG FO,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) date du 22 novembre 2019.

Ils conviennent de la nécessité de maintenir et renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés liés par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes modifiée par avenant du 18 février 2011 tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le principe de ne pas inclure dans le présent accord des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Dispositions générales

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, reprises à l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes, les partenaires sociaux conviennent, pour l'année 2021, de l'application d'un barème de rémunérations effectives garanties.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des rémunérations effectives garanties sont fixées pour la durée légale hebdomadaire en vigueur lors de la conclusion du présent accord, soit actuellement 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées au *pro rata temporis* pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées au *pro rata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national modifié du 13 juillet 1983.

Les rémunérations effectives garanties sont applicables à tout salarié non-cadre pour l'année civile et pour la durée du travail effectif considérées.

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

Article 3 | Mise en œuvre

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

- prime d'ancienneté prévue par l'article 33 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- montant brut des heures supplémentaires ;
- majorations pour travail en équipe, travail exceptionnel du dimanche et travail exceptionnel de nuit prévues aux articles 34, 35 et 36 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- 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 la sécurité sociale.

Les 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 de 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 (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 4 | Vérification

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 telle que définie à l'article 3 ci-dessus, l'employeur procédera à un ajustement de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de février 2022.

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

Article 5 | Litiges

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera des dispositions suivantes :

Une commission mixte composée :

- moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Gironde et Landes ;
- moitié par les organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, et à raison de deux représentants par organisation,

examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 6 | Formalités

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur du code du travail, le texte du présent accord fera l'objet d'un dépôt, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

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

Fait à Bruges, le 10 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Rémunérations effectives garanties Base annuelle

Année 2021

Barème établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	REG
V	3	395	34 450
		365	31 605
	2	335	28 670
		305	26 315
IV	3	285	24 600
	2	270	23 250
	1	255	22 450
III	3	240	21 250
	2	225	20 250
	1	215	19 850
II	3	190	19 000
	2	180	18 830
	1	170	18 775
I	3	155	18 700
	2	145	18 660
	1	140	18 656

Brochure n° 3011 | Convention collective nationale

IDCC : **700** | **PRODUCTION DES PAPIERS, CARTONS ET CELLULOSES**

Brochure n° 3068 | Convention collective nationale

IDCC : **707** | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE
(Ingénieurs et cadres)**

Brochure n° 3242 | Convention collective nationale

IDCC : **1492** | **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS ET CELLULOSES
(OEDTAM)**

Brochure n° 3250 | Convention collective nationale

IDCC : **1495** | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES
(OEDTAM)**

Convention collective nationale

IDCC : **3238** | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS
ET CARTONS
(29 JANVIER 2021)**

Accord du 21 avril 2021

relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2150996M

IDCC : 700, 707, 1492, 1495, 3238

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFTD ;

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte général de mutations économiques, commerciales, démographiques..., les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont rappelé leur attachement à la formation professionnelle en qualité de levier essentiel concourant au maintien et au développement des compétences, et à l'employabilité des salariés.

Ils ont souhaité souligner l'intérêt du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), qui permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation, ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Ce dispositif concerne les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, mais aussi, par exemple, ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Sont également éligibles les salariés placés en position d'activité partielle.

C'est dans l'attente d'une refonte globale de l'accord formation intersecteur papiers cartons du 19 février 2015 que les partenaires sociaux ont entendu encadrer le dispositif Pro-A, dans les conditions fixées par le présent accord.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de définir :

- la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro-A ;
- le montant de la rémunération ainsi que les frais de transport et d'hébergement des salariés bénéficiaires qui peuvent être pris en charge par l'OPCO ;
- les catégories de salariés justifiant une augmentation de la durée de l'action de formation.

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans les champs d'application suivants :

- IDCC 0700 : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;
- IDCC 0707 : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972 ;
- IDCC 1492 : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- IDCC 1495 : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- en cours d'extension : convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021.

Article 3 | Actions éligibles au dispositif de reconversion ou la promotion par alternance

Les partenaires sociaux définissent, en annexe, la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A ».

Ils précisent que cette liste est établie au regard des critères de fortes mutations de l'activité et de risques d'obsolescence des compétences.

Les éléments d'analyse ayant conduit au choix de la liste sont détaillés ci-après :

Contexte

Les enjeux qui impactent fortement les activités, les organisations et les métiers des entreprises de la branche sont multiples et identifiés selon quatre grands facteurs d'évolution :

- l'évolution de la demande et de la consommation (substitution au plastique, papiers hygiéniques et développement du e-commerce) ;
- l'économie circulaire et l'optimisation énergétique (recyclage, valorisation des déchets, gestion durable des forêts) ;
- la personnalisation de masse (petites séries, sur-mesure, produits de niche...) ;
- le développement des nouvelles technologies et des nouveaux usages (papier-carton intelligent, produits connectés, lutte contre la contrefaçon...).

L'intersecteur papiers-cartons s'est notamment appuyé sur sa dernière étude prospective (KYU – mars 2020) pour identifier les métiers qui seront particulièrement impactés par ces enjeux et par des mutations à court et moyen terme. Il ne s'agit pas simplement de disparitions ou de création de métiers, mais aussi d'évolutions des compétences qui initient d'ailleurs la notion de poly-compétences.

Aussi, afin d'accompagner d'une part les salariés dans leur parcours professionnel et favoriser leur employabilité tout au long de la vie et d'autre part les entreprises dans leur mutation, il importe de favoriser, notamment grâce au dispositif « Pro-A » dédié aux salariés en CDI, la mise en œuvre de formations sur les métiers impactés par ces mutations.

Les familles de métiers concernées

Les métiers de la fabrication et de la maintenance

■ Certifications associées :

- CQP Opérateur de fabrication de pâte (papier-carton) ;
- CQP Aide conducteur / opérateur de machine à papier (papier-carton) ;
- CQP Conducteur de machine à papier (papier-carton) ;
- CQP Aide conducteur / opérateur en transformation (papier-carton) ;
- CQP Conducteur en transformation (papier-carton) ;
- CQPI Conducteur d'équipements industriels ;
- CQP Technicien de maintenance (papier-carton) ;
- CQPI Opérateur en maintenance industrielle ;
- CQPI Technicien de maintenance industrielle ;
- CCP Fabrication et contrôle de la conformité du papier ;
- CCP Préparation de pâtes à papier ;
- CCP Conduite de la partie humide de la machine à papier ;
- CCP Conduite de la sécherie d'une machine à papier ;
- CCP Conduite de la bobineuse de la machine à papier ;
- CCP Gestion des outillages d'impression et de façonnage ;
- CCP Gestion de la station d'encre ;
- CCP Électronique imprimée et impression fonctionnelle.

■ Diplômes et titres associés :

- CAP Conducteur d'installations de production ;

- CAP Sérigraphie industrielle ;
- Bac pro Pilote de ligne de production ;
- Bac pro Procédé de la chimie, de l'eau et des papiers-cartons ;
- Bac pro Maintenance des équipements industriels ;
- Bac pro Façonnage de produits imprimés, routage ;
- Bac pro Réalisation de produits imprimés et pluri-média option B : productions imprimées ;
- BTS Contrôle industriel régulation automatique « C.I.R.A. » ;
- BTS Pilotages des procédés ;
- BTS Maintenance des systèmes option A : systèmes de production ;
- BTS Études de réalisation d'un projet de communication option B : études de réalisation de produits imprimés ;
- Diplôme d'ingénieur de l'école internationale du papier de la communication imprimée et des biomatériaux de l'INP de Grenoble.

Les procédés sont de plus en plus automatisés, voire digitalisés avec l'apparition des systèmes connectés. Les métiers de la fabrication et de la maintenance de nos secteurs sont fortement impactés par cette transition numérique (industrie du futur 4.0) pour la supervision de conduite et la maintenance préventive ou prédictive.

L'économie circulaire inhérente à la filière papier carton a connu de fortes évolutions, notamment par l'augmentation notable du recyclage des papiers cartons, atteignant un taux de 80 % en 2020 ; les équipements ont ainsi évolué en conséquence pour absorber cette matière première à recycler, avec de nouveaux procédés à intégrer dans les compétences des services de maintenance ; enfin, de nouvelles problématiques de production apparaissent pour les opérateurs, sur machine à papier comme sur les équipements de transformation, compte tenu d'un comportement différent du matériau.

Ce sont autant de compétences supplémentaires que doivent acquérir les conducteurs pour s'adapter et accompagner la transformation de l'industrie. L'intelligence artificielle viendra probablement accélérer ces évolutions dans les prochaines années des métiers de la maintenance également.

Les métiers du QHSE (Qualité hygiène sécurité environnement)

■ Certifications associées :

- CQP Opérateur bioénergie ;
- CQPI Opérateur bioénergie ;
- CQPI Opérateur qualité ;
- CQPI Technicien de la qualité.

■ Diplômes et titres associés :

- BUT Hygiène, sécurité, environnement ;
- Licence pro Métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle ;
- Licence pro Gestion des risques industriels et technologiques ;
- Licence pro Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement ;
- Licence pro Sécurité des biens et des personnes ;
- Licence pro Sécurité des biens et des personnes SPE prévention des risques de sûreté et de fonctionnement ;
- Licence pro Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable ;
- Master sciences, technologies santé : risques et environnement SPE risques technologiques et sécurité ;

- Master sciences technologies, santé : gestion des risques SPE management des risques industriels et environnementaux ;
- MS gestionnaire santé sécurité et environnement et risques industriels ;
- Titre Coordonnateur en prévention des risques ;
- Titre Manager sécurité et environnement ;
- Titre Responsable qualité hygiène sécurité environnement ;
- Titre Responsable qualité, sécurité/sureté, environnement.

Les métiers relatifs à la sécurité et à l'environnement sont doublement impactés :

La transition écologique a un fort impact sur notre industrie historiquement ancrée dans l'économie circulaire. Les métiers liés à l'environnement couvrent différents procédés : station d'épuration, traitement de l'eau, gestion de l'énergie, production d'énergie, systèmes de co-génération, valorisation des déchets et sous-produits, station d'encre ou de sauce de couchage ;

Par l'optimisation énergétique et la décarbonation, qui implique des stratégies de production/consommation des flux (eau/énergie) de plus en plus spécifiques dans une industrie soucieuse des ressources naturelles (eau, bois) et productrice d'énergie verte (chaudières biomasse et régénération).

Ainsi, les métiers de l'environnement et de l'énergie ont l'obligation d'intégrer des compétences pointues liées à ces nombreuses évolutions, rapides de surcroît.

Les métiers de la conception et de la supply-chain

■ Certifications associées :

- CQP Concepteur d'emballages (papier-carton) ;
- CQP Technico-commercial (papier-carton) ;
- CQPI Technico-commercial domaine industriel ;
- CQPI Agent logistique.

■ Diplômes et titres associés :

- Bac pro Réalisation de produits imprimés et pluri-média, option A ;
- BTS Études de réalisation d'un projet de communication, option A : pluri-média ;
- BUT Packaging emballage et conditionnement ;
- Licence pro Métiers de l'emballage et du conditionnement ;
- Licence pro Production industrielle SPE technologiste emballage ;
- Master sciences et technologies : ingénierie packaging ;
- Master sciences, technologies, santé : ingénierie de conception.

Ces métiers ont déjà amorcé leur transformation avec la révolution numérique, notamment l'explosion du e-commerce, la personnalisation de masse et la multiplication des canaux de communication amenant la réduction des délais de production sur des produits de plus en plus personnalisables.

Les métiers de la supply-chain ont fortement évolué sous l'effet de la digitalisation, tant pour les entreprises dans leurs process de parcours/expérience clients, que pour les consommateurs dans leurs attentes et leurs comportements.

Pour autant, les organisations, les métiers et les compétences continuent d'évoluer très rapidement avec l'apparition permanente de nouvelles innovations, de nouvelles demandes et de nouvelles technologies (progiciels, RFID, produits intelligents...).

Dans ce cadre, il est primordial d'accompagner les salariés pour l'acquisition des nouvelles compétences requises qui évoluent très rapidement pour l'ensemble des métiers du secteur.

Les métiers des fonctions supports et de management

■ Certifications associées :

- CQPI Animateur d'équipe domaine industriel ;
- CQPI Assistant ;
- CCPI Évaluation de compétences ;
- CCPI Tutorat en entreprise ;
- CCPI Création d'un module de formation interne ;
- CCPI Animation d'un module de formation interne ;
- CCPI Cohésion et gestion des relations de l'équipe ;
- CCPI Gestion des activités de l'équipe ;
- CCPI Gestion opérationnelle des RH de l'équipe.

Les évolutions sociétales, des pratiques professionnelles et des relations interpersonnelles, notamment pour les nouvelles générations, impactent fortement les relations au travail.

De même, les multiples évolutions réglementaires à tous les niveaux (RH, produit, santé, sécurité...) nécessitent une mise à niveau continue des fonctions supports et du management.

Article 4 | *Mise en œuvre de la Pro-A*

4.1. Conditions de recours et statut du salarié pendant la Pro-A

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Elles peuvent également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative :

- du salarié ;
- de l'employeur après accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

L'accord du salarié est alors formalisé par écrit. Il peut être dénoncé par le salarié dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ou la dénonciation de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

En tout état de cause, que la formation ait lieu pendant ou hors temps de travail, la Pro-A ne peut être imposée au salarié : le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Cet avenant doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO).

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

4.2. Désignation et statut du tuteur

L'employeur doit désigner, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Pour rappel, l'organisation, l'accompagnement et la valorisation de la fonction tutorale sont développés dans l'accord relatif à la formation professionnelle de l'intersecteur papiers cartons.

4.3. Publicité et information sur la Pro-A

Afin d'assurer le plein effet de cet accord, plusieurs mesures de publicité sont prévues :

- le comité social et économique est informé de la conclusion de cet accord ;
- lors de chaque entretien professionnel prévu par le code du travail, les salariés reçoivent l'information de l'existence de ce dispositif Pro-A.

En outre, le site internet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'intersecteur papiers-cartons présente les certifications dédiées aux métiers de l'industrie papiers cartons.

Article 5 | *Prise en charge par l'OPCO*

Les actions de formation Pro-A sont prises en charge par l'OPCO conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette prise en charge couvre tout ou partie des frais pédagogiques, de transport et d'hébergement. La prise en charge de la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés peut également se faire, mais dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, dans la limite du salaire maintenu et sous déduction des autres sources de financement potentiellement mobilisables (allocation d'activité partielle, aides de l'État et des régions, etc.).

Ces prises en charge se feront sous réserve des possibilités financières de l'OPCO et des règles de péréquation de France compétences.

Les dépenses exposées par les employeurs des entreprises de moins de 50 salariés au-delà des montants prévus ci-dessus sont financées par l'OPCO au titre des fonds affectés au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6 | *Augmentation de la durée de l'action de formation*

L'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail, les parties signataires conviennent que la durée minimale de l'action de professionnalisation de 12 mois est allongée jusqu'à 24 mois pour les catégories de bénéficiaires suivantes :

- les salariés en activité partielle ;
- les salariés qui visent l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), d'un diplôme ou d'un titre professionnel dont la durée de formation justifie une durée d'action de formation supérieure à 12 mois ;
- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Selon l'article L. 6325-11 du code du travail, ce plafond de 12 mois est porté à 36 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

D'autre part, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-14 du code du travail, les parties signataires conviennent de porter au-delà de 25 % la durée des actions de formation pour les catégories de bénéficiaires suivantes :

- les salariés en activité partielle ;
- les salariés qui visent l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), d'un diplôme ou d'un titre professionnel ;
- les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou un premier cycle de l'enseignement supérieur ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences ainsi qu'aux actions de VAE.

Article 7 | Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 | Durée et date d'application

Le présent accord entre en vigueur après son extension pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Concernant la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 actuellement non étendue, il est convenu que le présent accord :

- constitue l’avenant n° 1 à cette convention collective ;
- est inséré à la suite des accords en annexe de cette convention ;
- entre en vigueur lorsque cette convention sera elle-même applicable.

Article 9 | Suivi de l'accord

Les partenaires chargent la CPNEF, en lien avec l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l’inter-secteur papiers-cartons, de tenir à jour la liste des certifications éligibles au dispositif Pro-A, annexée au présent accord.

L’information et le suivi de l’application du présent accord sont également confiés à la CPNEF.

Dans ce cadre, les signataires demandent à la CPNEF de délivrer annuellement à la CPPNI les conclusions de ce suivi.

Si, à la lecture de ces conclusions, les parties signataires jugent nécessaires d’ajuster les dispositions du présent accord, ce point sera examiné dans le cadre de la CPPNI de branche.

Fait à Paris, le 21 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des certifications éligibles au dispositif Pro-A

■ 9 CQP Papiers-cartons :

- CQP Opérateur de fabrication de pâte (papier-carton) ;
- CQP Conducteur de machine à papier (papier-carton) ;
- CQP Aide-conducteur / opérateur de machine à papier (papier-carton) ;
- CQP Conducteur en transformation (papier-carton) ;
- CQP Aide-conducteur / opérateur en transformation (papier-carton) ;
- CQP Technicien de maintenance (papier-carton) ;
- CQP Technico-commercial (papier-carton) ;
- CQP Concepteur d'emballages (papier-carton) ;
- CQP Opérateur bio énergie.

■ 10 CQP interbranches :

- CQPI Conducteur d'équipements industriels ;
- CQPI Animateur d'équipe domaine industriel ;
- CQPI Opérateur en maintenance industrielle ;
- CQPI Agent logistique ;
- CQPI Technicien de la qualité ;
- CQPI Opérateur qualité ;
- CQPI Assistant ;
- CQPI Technico-commercial domaine industriel ;
- CQPI Technicien de maintenance industrielle ;
- CQPI Opérateur bio énergie.

■ 8 CCP papiers cartons :

- CCP Fabrication et contrôle de la conformité du papier ;
- CCP Préparation de pâtes à papier ;
- CCP Conduite de la partie humide de la machine à papier ;
- CCP Conduite de la sècherie d'une machine à papier ;
- CCP Conduite de la bobineuse de la machine à papier ;
- CCP Gestion des outillages d'impression et de façonnage ;
- CCP Gestion de la station d'encre ;
- CCP Électronique imprimée et Impression fonctionnelle.

■ 7 CCP Interbranches :

- CCPI Évaluation de compétences ;
- CCPI Tutorat en entreprise ;
- CCPI Création d'un module de formation interne ;
- CCPI Animation d'un module de formation interne ;

- CCPI Cohésion et gestion des relations de l'équipe ;
- CCPI Gestion des activités de l'équipe ;
- CCPI Gestion opérationnelle des RH de l'équipe.

Intitulé diplômes	Niveau	Domaine
Master sciences technologies santé : risques et environnement SPE risques technologiques et sécurité	8	QHSE
Master sciences, technologies, santé : gestion des risques SPE management des risques industriels et environnementaux	8	QHSE
Gestionnaire santé sécurité et environnement et risques industriels (MS)	8	QHSE
Manager sécurité et environnement	8	QHSE
Ingénieur diplôme de l'école internationale du papier, de la communication imprimée et des biomatériaux de l'INP de Grenoble	8	Fabrication
Master sciences et technologies : ingénierie packaging	8	Conception
Master sciences, technologies, santé : ingénierie de conception	8	Conception
Licence pro qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	6	QHSE
Licence pro sécurité des biens et des personnes)	6	QHSE
Licence pro sécurité des biens et des personnes SPE prévention des risques et sûreté de fonctionnement	6	QHSE
Licence pro gestion des risques industriels et technologiques	6	QHSE
Licence pro maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable	6	QHSE
Titre responsable qualité sécurité environnement	6	QHSE
Titre responsable qualité, sécurité/sûreté, environnement	6	QHSE
Licence pro production industrielle SPE technologiste emballage	6	Conception
Licence pro métiers de l'emballage et du conditionnement	6	Conception
Licence pro métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle	6	Fabrication
But packaging emballage et conditionnement	6	Conception
But hygiène sécurité environnement	6	QHSE
Titre coordonnateur en prévention des risques	5	QHSE
BTS contrôle industriel régulation automatique CIRA	5	Fabrication
Pilotages de procédés (BTS)	5	Fabrication
Maintenance des systèmes option a systèmes de production (BTS)	5	Fabrication
Études de réalisation d'un projet de communication, option b : études de réalisation de produits imprimés (BTS)	5	Fabrication
Études de réalisation d'un projet de communication, option a : études de réalisation de produits pluri média (BTS)	5	Conception
Pilote de ligne de production (bac pro)	4	Fabrication
Procédés de la chimie, de l'eau et des papiers-cartons (bac pro)	4	Fabrication
Maintenance des équipements industriels (bac pro)	4	Fabrication
Façonnage de produits imprimés, routage (bac pro)	4	Fabrication
Réalisation de produits imprimés et pluri média option b productions imprimées (bac pro)	4	Fabrication

Intitulé diplômes	Niveau	Domaine
Réalisation de produits imprimés et pluri média option a productions graphiques (bac pro)	4	Conception
Conducteur d'installations de production (CAP)	3	Fabrication
Sérigraphie industrielle (CAP)	3	Fabrication

Accord du 9 septembre 2021
relatif au télétravail

NOR : ASET2151003M

IDCC : 176

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

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FNP FO ;

FCMT CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

Préambule

Au cours de ces dernières années, force est de constater que les technologies de l'information et de la communication se sont développées de façon exponentielle, en France comme partout ailleurs dans le monde.

Les entreprises se sont alors saisies des opportunités induites par ces nouvelles technologies afin de les intégrer dans leur mode de fonctionnement. Si cette digitalisation du monde du travail a pu prendre plusieurs formes, le télétravail est celle qui apparaît comme une des plus récurrente. Aussi, aujourd'hui, il ne peut qu'être constaté un développement du télétravail comme mode d'organisation du travail.

À cet égard, la crise sanitaire que nous traversons depuis 18 mois a entraîné une accélération considérable du phénomène de digitalisation des relations de travail. En effet, afin de concilier un objectif de continuité de l'activité économique et de protection de la santé des travailleurs, les entreprises ont dû recourir massivement à un télétravail dit « pour circonstance exceptionnelles », l'industrie pharmaceutique n'y ayant d'ailleurs pas fait exception.

L'essor de ce mode d'organisation du travail a d'ailleurs conduit les partenaires sociaux au niveau national à conclure un accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail le 26 novembre 2020. Les partenaires sociaux de la branche ont alors souhaité s'inscrire dans cette mouvance sociétale, en proposant un cadre via un accord de branche.

Ainsi, l'engagement de négociations sur ce thème est apparu nécessaire afin de répondre à l'appétence d'une partie des salariés du secteur au développement du télétravail régulier comme mode d'organisation du travail ; sachant que certains métiers n'y sont pas éligibles. La flexibilité que ce dernier est susceptible d'apporter peut notamment permettre aux salariés, sur la base d'un double volontariat, d'organiser différemment la conciliation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

Mais le recours accru au télétravail pendant la crise sanitaire a également permis aux entreprises de prendre conscience des avantages induits par l'instauration d'un télétravail plus généralisé. À titre d'exemple, la réduction de la fatigue des salariés et l'augmentation de leur capacité de concentration, le facteur d'attractivité que celui-ci induit, ou encore la diminution potentielle du stress des salariés sont autant d'avantages qui ont fait que de plus en plus d'entreprises souhaitent voir ce mode d'organisation du travail se développer, tout en veillant aux risques psychosociaux.

Confortés par ce constat, les partenaires sociaux de la branche ont donc convenu des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Dispositions générales

1. Le caractère positif du télétravail

Les partenaires sociaux reconnaissent que la mise en œuvre ou le développement du télétravail peut être utile aussi bien pour les entreprises que pour les salariés.

Le télétravail, qui repose sur un principe de confiance réciproque entre le salarié et son manager, permet de responsabiliser et d'autonomiser les salariés dans leurs activités. Il peut s'accompagner d'une augmentation de la capacité de concentration sans interruption, conduisant à un accroissement de la qualité du travail et de l'investissement des salariés.

Par ailleurs, il peut améliorer les conditions de vie, de travail et de santé des salariés en réduisant les temps de trajet des salariés et en permettant ainsi un gain de temps, parfois substantiel. Il peut également permettre une meilleure articulation des temps de vie en offrant aux salariés une plus grande souplesse dans l'organisation des journées.

À ce titre, il peut éventuellement constituer un critère et un atout pour renforcer l'attractivité de l'entreprise confrontée à des difficultés récurrentes de recrutement, et un outil potentiel de fidélisation des salariés, notamment dans certains bassins d'emploi.

Au-delà des aspects favorables pour les salariés et les entreprises, le télétravail a également un impact positif indéniable sur l'environnement et peut s'inscrire dans une mouvance de prise en compte des enjeux liés à la transition écologique. La diminution des trajets « domicile – lieu de travail » des télétravailleurs entraîne une diminution de l'impact carbone individuel des salariés et de l'entreprise dans son ensemble contribuant indirectement à la qualité de vie, notamment dans les milieux très urbanisés.

Certaines entreprises vont d'ailleurs jusqu'à revoir l'organisation et la taille de leurs locaux, en prenant en compte des jauges de présence inférieure afin d'intégrer ce mode de travail dans une organisation pérennisée. La réorganisation des locaux que celui-ci peut entraîner pouvant également permettre la réalisation de certaines économies.

2. Les limites à prendre en compte

Malgré les avantages d'un tel mode d'organisation du travail, le télétravail présente également des limites et risques qu'il convient de prendre en compte.

Le risque principal est la porosité excessive entre vie professionnelle et vie privée pouvant nuire sur le long terme à la santé des salariés. Ce déséquilibre des temps de vie peut provenir

d'une « surconnexion » des salariés et d'un non-respect des temps de repos, nuisant ainsi à la qualité de vie au travail. À l'inverse, pour certains salariés, le télétravail peut conduire à une perte de motivation affectant la charge de travail et/ou la qualité du travail fourni.

Le télétravail, lorsqu'il est mis en place de manière importante et/ou prolongée, peut entraîner un délitement de la communauté de travail, notamment le sentiment d'appartenance à l'entreprise, et à un isolement social de certains salariés. À ce titre, les entreprises sont invitées à privilégier une organisation alternant des périodes de télétravail et de présence sur site, tout en veillant à ce que cette organisation ne soit pas faite au détriment de l'égalité femme-hommes. Elles pourront notamment mettre en œuvre des mesures permettant d'éviter l'isolement social tout en s'assurant que les salariés soient à même de pouvoir leur faire remonter tout signal d'alerte lié à ce mode d'exercice de leur activité.

L'entreprise, les salariés et leurs représentants élus et syndicaux devront être vigilants vis-à-vis de ces risques afin de permettre l'organisation d'un télétravail de qualité.

3. La prise en compte des situations particulières

3.1. Les salariés en situation de handicap

Les partenaires sociaux reconnaissent également l'importance que peut revêtir le télétravail dans le cadre de l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Le recours au télétravail peut ainsi permettre la mise en adéquation d'un poste à une situation particulière de handicap.

Il est également rappelé que les travailleurs en situation de handicap ont accès au télétravail dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise, lorsque la situation le permet. À cet égard, les entreprises étudieront les possibilités d'aménagement de postes de travail, lorsqu'elles s'avèrent nécessaires, afin d'ouvrir le télétravail au plus grand nombre. Cet aménagement de poste peut par exemple prendre la forme de la mise à disposition au lieu de télétravail d'un équipement spécifique utilisé sur le lieu de travail, lorsque ce dernier s'avère indispensable à l'exercice des fonctions du salarié en situation de handicap et qu'il vient compenser le handicap.

Les entreprises pourront associer à cette démarche les services de santé au travail et pourront, le cas échéant, également mobiliser les dispositifs d'accompagnement de structures spécialisées dans l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés telles que HandiEM ou lorsqu'elles existent, les missions agréées des entreprises.

3.2. Les autres situations particulières

Pour en garantir son efficacité, le déploiement du télétravail au sein des entreprises doit prendre en compte les situations particulières ou atypiques. Dans ce cadre, les entreprises veilleront à organiser des points réguliers entre ces salariés et leur hiérarchie.

Il peut ainsi s'agir d'une part de restreindre l'accès au télétravail à certaines populations nécessitant un encadrement de proximité. Cela peut être le cas des alternants, stagiaires, voire des jeunes embauchés, pour lesquels la présence en entreprise concourt à leur apprentissage et montée en compétence. Dans ce cas de figure, sans que cela ne présage d'une interdiction du recours au télétravail pour ces populations, les entreprises s'efforceront de garantir un rythme de télétravail permettant de garantir l'encadrement physique et le développement du lien avec le tuteur ou le maître d'apprentissage. Pour les jeunes embauchés, limiter l'accès au télétravail permet également de faciliter leur inclusion sociale et leur appréhension de l'entreprise nouvellement intégrée.

D'autre part, les entreprises pourront également prévoir un recours accru au télétravail pour certaines populations, lorsque cela leur permet de continuer à exercer une activité professionnelle

dans de bonnes conditions. Il peut ainsi s'agir évidemment de salariés en situation de handicap mais également de salariés dont la condition physique viendrait restreindre leurs possibilités de déplacement, de salariés atteints de maladie invalidantes, des salariées enceintes, ou encore des aidants familiaux.

En tout état de cause, le télétravail ne doit pas avoir pour objet de maintenir en situation de travail un salarié dont l'état de santé nécessiterait la suspension de son contrat de travail par exemple au titre d'un arrêt maladie ou d'un congé maternité. De même, le télétravail ne doit pas se substituer à d'autres motifs d'absence pouvant être liés à la vie personnelle des salariés, comme la garde d'enfants.

Article 2 | Le recours au télétravail « régulier »

1. Définition du télétravail

Aux termes de l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Dans la pratique, il peut s'exercer au lieu d'habitation du salarié ou, avec l'accord de l'entreprise, dans un tiers-lieu, par exemple un lieu privé comme la résidence secondaire, différent des locaux de l'entreprise.

Il est rappelé que les salariés exerçant exclusivement des activités itinérantes hors des locaux de l'entreprise ne sont pas concernés par le télétravail. Néanmoins l'activité à distance de ces salariés peut faire l'objet d'un encadrement et d'une discussion spécifique au sein de l'entreprise.

2. Modalités de recours

La mise en place du télétravail peut se faire de diverses manières :

- soit de manière collective, par le biais d'un accord collectif ou d'une charte mise en place au sein de l'entreprise. Dans le cas où le télétravail est instauré par le biais d'une charte, le comité social et économique doit être consulté sur cette dernière. En tout état de cause, la mise en place du télétravail par le biais du dialogue social reste préférable afin de concilier les attentes des deux parties ;
- soit individuellement, par accord « *intuitu personae* » entre l'employeur et le salarié concerné. Dans ce cas, si l'accord peut être formalisé par tout moyen, le recours à un écrit est préférable.

Le CSE, sera informé annuellement du nombre de salariés bénéficiant du télétravail régulier, ainsi que son utilisation, en distinguant les femmes et les hommes.

En tout état de cause ce mode d'organisation du travail doit être fondé sur un principe de double volontariat et un principe de réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

3. Critères d'éligibilité

Afin de déterminer les postes éligibles au télétravail, les entreprises pourront définir dans un premier temps les activités ou fonctions pouvant être exercées à distance, sur la base de critères objectifs et pertinents. À cette occasion, les entreprises sont également invitées à évaluer les freins ou difficultés éventuelles liées à l'organisation des activités en télétravail, par exemple des contraintes de sécurité, de maintien l'activité sur site, etc.

Ce travail d'identification pourra faire l'objet d'échanges ou de partage avec les partenaires sociaux.

Une fois que les activités et métiers télétravaillables auront été identifiés, il appartiendra à chaque entreprise de déterminer les critères individuels permettant d'établir les salariés éli-

gibles à ce mode d'organisation du travail. Ces critères peuvent notamment être liés à la nécessité d'une présence sur site, notamment pour les salariés à temps partiel, à l'expérience dans la fonction, la validation de la période d'essai...

La fixation de ces critères est essentielle afin d'objectiver les décisions d'accès ou de refus de télétravail et d'éviter tout sentiment d'iniquité. L'employeur refusant l'accès d'un salarié éligible au télétravail doit apporter une réponse justifiée.

Lorsqu'un salarié éligible exprime son souhait d'opter pour le télétravail, l'employeur, avant d'arrêter sa décision, vérifie que le salarié a évalué sa capacité à travailler seul, en autonomie et à distance.

L'employeur examine cette demande qu'il peut accepter ou refuser, dans un délai raisonnable, au regard des critères d'éligibilité définis dans l'entreprise. Il apportera une réponse au salarié dans un délai d'un mois. En cas de refus, l'employeur devra motiver sa décision par écrit.

En cas d'acceptation par l'employeur de la demande de télétravail d'un salarié, les entreprises pourront prévoir une période d'adaptation, pendant laquelle chacune des parties pourra mettre fin au télétravail, sous réserve d'observer un délai de prévenance raisonnable préalablement défini.

Le salarié autorisé à télétravailler devra recueillir l'accord préalable de l'employeur dès lors qu'il souhaite travailler dans un lieu différent de sa résidence principale. En tout état de cause, le télétravail hors de France métropolitaine n'est pas souhaitable au regard des incidences de responsabilité et d'assurance qu'il soulève.

4. Rythme et durée du télétravail

Il appartiendra à chaque entreprise, en lien avec les délégués syndicaux lorsqu'un accord est négocié ou, le cas échéant, les représentants du personnel lorsque le CSE est consulté sur un projet de charte, de déterminer le nombre et la répartition des jours télétravaillables au regard de ses spécificités. Les entreprises sont invitées à intégrer le télétravail dans une réflexion plus générale sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'accord collectif ou la charte de télétravail devra prévoir le nombre de jours par semaine et/ou mois et/ou par an accessible en télétravail. À défaut d'accord ou de charte, la durée et la répartition seront fixés en accord avec le manager.

Le nombre de jours de télétravail et leur répartition devront être définis de manière à concilier le bon fonctionnement de l'entreprise, éviter l'isolement des salariés et maintenir le lien social. Le cas échéant, l'entreprise devra fixer des jours de présence sur site par service ou par équipe.

5. Temps de travail et déconnexion

Il est rappelé que l'employeur doit s'assurer que les salariés respectent la durée du travail applicable dans l'entreprise, y compris en télétravail, et qu'ils bénéficient de manière effective des repos journaliers et hebdomadaires en vigueur dans l'entreprise (*a minima* 11 heures entre deux journées de travail et 35 heures hebdomadaires).

L'employeur doit également veiller le cas échéant au bon respect des plages horaires de travail en vigueur dans l'entreprise, ainsi qu'aux temps de repos applicables en matière de restauration.

Néanmoins, le salarié en télétravail est également acteur du respect des temps de travail et de repos. Il lui appartiendra notamment de veiller à se déconnecter des outils numériques liés à son activité professionnelle.

Les modalités pratiques de respect des temps de travail et de déconnexion devront être déterminées par les entreprises, l'employeur étant garant de l'équilibre des temps de vie, dans le

respect des dispositions prévues par les accords de branche relatifs à la santé et à la qualité de vie au travail.

À cet égard, il est rappelé que le droit à la déconnexion doit être prévu par voie d'accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur après avis du CSE, s'il existe.

En tout état de cause, l'entreprise devra déterminer au sein de leur accord ou charte relatif au télétravail les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

6. Formations

Les télétravailleurs doivent bénéficier du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

7. Actions de sensibilisation

Les entreprises mettront en place une action de sensibilisation générale dédiée aux spécificités du télétravail et à l'utilisation des équipements mis à la disposition des salariés à cet effet. Un accompagnement complémentaire doit être proposé aux managers des salariés télétravaillant afin de les sensibiliser aux opportunités et limites d'un tel mode d'organisation et les risques associés.

8. Suivi de l'activité des salariés et réversibilité

Les entreprises devront organiser chaque année un entretien, portant sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail. Cet entretien doit permettre aux salariés de s'exprimer sur les conditions de réalisation de son activité en télétravail. Il peut être intégré à un entretien déjà existant dans l'entreprise.

En dehors du cadre de cet entretien annuel, le salarié doit également pouvoir échanger tout au long de l'année et de manière informelle avec son manager sur l'exercice de son activité en télétravail.

Les entreprises et leurs salariés peuvent à tout moment mettre fin au recours au télétravail sans que cela puisse constituer une modification essentielle des conditions de travail des salariés concernés sauf à ce qu'elles l'aient prévu expressément dans le contrat de travail des salariés. Dans ce cadre, elles prévoient les conditions de retour à une organisation du travail sans télétravail en respectant un délai d'une semaine, sauf cas d'urgence.

Le principe de réversibilité ne fait pas obstacle à ce que l'employeur puisse organiser les conditions du retour ponctuel du salarié en télétravail dans les locaux de l'entreprise en cas de besoin particulier, à son initiative ou à la demande du salarié. Il appartient à l'entreprise de définir la forme et les conditions que devront prendre cette possibilité de retour ponctuel.

9. Matériel informatique et bureautique nécessaire au télétravail

Il appartient à l'entreprise de fournir au télétravailleur et entretenir les équipements informatiques et de communication nécessaires à la réalisation de ses fonctions et de prévoir leurs modalités d'utilisation. Il est rappelé que l'usage de matériels personnels ne peut être imposé au télétravailleur. Par ailleurs, les entreprises détermineront les modalités de prise en charge ou de dotation des équipements bureautiques en fonction de l'environnement de travail permettant aux salariés concernés d'assurer leur activité dans de bonnes conditions de santé au travail (à titre illustratif, un écran, une souris, un clavier, un casque, du matériel ergonomique...).

L'employeur est tenu d'informer le télétravailleur de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions.

À cet effet, les entreprises sont invitées à se doter d'une charte d'utilisation des outils informatiques ou de la compléter afin notamment de prendre en compte les éventuelles spécificités du télétravail et de garantir la sécurité des systèmes d'information mis à disposition des salariés.

Cette charte pourra notamment prévoir les conditions d'utilisation et d'usage du matériel informatique par le salarié et des limites à son utilisation par des tiers pour des raisons de sécurité. Les entreprises pourront s'appuyer, pour la rédaction de cette charte, sur les dispositions de l'ANI sur le télétravail du 26 novembre 2020, lequel souligne l'intérêt des bonnes pratiques suivantes :

- possibilité d'établir un socle de consignes minimales à respecter en télétravail, et communiquer ce document à l'ensemble des salariés ;
- mise à disposition éventuelle des salariés une liste d'outils de communication et de travail collaboratif appropriés au travail à distance, qui garantissent la confidentialité des échanges et des données partagées ;
- possibilité de mise en place de protocoles garantissant la confidentialité et l'authentification du serveur destinataire.

Lors de la cessation du télétravail, le salarié restitue sans délai le matériel spécifique qui lui a été fourni.

10. Frais professionnels

Il est rappelé que l'employeur doit prendre en charge les frais professionnels supportés par le salarié pour l'exercice de son activité professionnelle dans l'ensemble des situations de travail et dans les conditions déterminées par l'entreprise.

11. Autres contreparties octroyées dans le cadre du télétravail

Le télétravail reposant sur un principe de double volontariat, sa mise en œuvre dans l'entreprise s'accompagne nécessairement de la recherche d'une conciliation entre l'organisation du travail attendue par l'entreprise et par les salariés (notamment en matière d'équilibre des temps de vie) et les impacts engendrés par ce mode d'organisation.

Les entreprises rechercheront donc dans le cadre du dialogue social interne ce point de rencontre qui leur est propre, et pourront ainsi prévoir l'octroi de diverses contreparties aux télétravailleurs.

Celles-ci pourront alors prendre notamment la forme du versement de diverses indemnités, notamment celles prévues par le bulletin officiel de la sécurité sociale, mais également la fourniture de titres-restaurant, la mise à disposition de matériel supplémentaire qui ne serait pas rendu nécessaire à l'exercice de l'activité...

Il est cependant rappelé que dans ce cadre, l'octroi de contreparties diverses ne doit pas avoir pour effet de déroger aux obligations générales de prise en charge des frais professionnels supportés par le salarié dans le cadre de l'exercice de son activité en télétravail, ainsi que de fourniture des équipements strictement nécessaires à la réalisation de ses fonctions, telles que rappelées aux articles 9 et 10 du présent accord.

12. Accident du travail et risques professionnels

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

Le télétravail doit également être pris en compte dans le cadre de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels. À ce titre, une évaluation des risques adaptée doit être menée en entreprise, afin d'identifier en amont les risques inhérents à l'exercice d'une

activité en télétravail, par exemple en matière de troubles musculosquelettiques, de risques psychosociaux...

Les salariés doivent à cet égard être en mesure de pouvoir alerter l'entreprise sur tout risque psychosocial lié à l'exercice du télétravail (par exemple en utilisant le mécanisme d'alerte pré-existant ou en créant un canal dédié).

13. Communication, management et maintien du lien social

Les entreprises devront veiller à ce que les télétravailleurs aient accès aux mêmes informations que l'ensemble des salariés se trouvant dans les locaux de l'entreprise.

Elles devront mettre à disposition des télétravailleurs des outils de communication fiables et faciles d'utilisation afin de permettre une bonne communication de l'information.

Les entreprises et les salariés seront notamment invitées à privilégier, dès que cela est possible, les outils téléphoniques ou de visioconférence plutôt que les mails afin de faciliter un maintien du lien social. Pour les activités nécessitant un travail collaboratif, les salariés sont invités à favoriser une organisation en présentiel.

Le rôle du management est particulièrement important et doit être adapté à l'encadrement des télétravailleurs afin de permettre de maintenir un même niveau de proximité managériale avec les salariés présents sur site et les télétravailleurs. L'entreprise veillera à ce que l'autonomie dont bénéficie les télétravailleurs ne soit par préjudiciable au lien social et au sentiment d'appartenance nécessaire à toute collectivité de travail.

Les entreprises veilleront à l'existence de temps d'échanges collectifs, notamment entre les salariés et leurs managers.

14. Protection des données

Les entreprises devront prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles. Elles pourront à cet égard déterminer des critères de lieux dans lesquels le télétravail peut être effectué, afin notamment de garantir la confidentialité des échanges et des données partagées.

Il incombe au télétravailleur de se conformer aux dispositions légales et aux règles édictées par chaque entreprise relative à la protection des données et à leur confidentialité.

15. Le maintien et l'adaptation du dialogue social

La mise en place et le développement du télétravail nécessitent de s'intéresser aux conditions de mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise. Il est rappelé qu'en tout état de cause, la mise en œuvre et le développement du télétravail ne font pas obstacle au respect des dispositions légales et conventionnelles relatives aux réunions avec les représentants du personnel, notamment en termes de périodicité.

Les entreprises veilleront à ce que ce dialogue social puisse s'exercer dans des conditions efficaces et satisfaisantes pour tous : employeur, représentants du personnel, organisations syndicales de salarié et salariés.

Une attention particulière doit être portée au maintien du lien entre les salariés et les représentants (élus ou syndicaux) en situation de télétravail. Cette organisation du travail ne doit pas limiter ou empêcher ce lien. À titre d'exemples, les entreprises pourront mettre en place, dans le respect des conditions légales, un panneau d'affichage virtuel, une page intranet, une mailing list dédiée...

Lors de circonstances exceptionnelles ou de force majeure (événement imprévisible, irrésistible et extérieur), les entreprises et les salariés peuvent se retrouver contraints d'adapter temporairement leurs organisations de travail et de vie.

Une forme adaptée de télétravail peut permettre de maintenir l'activité de l'entreprise et d'éviter un recours à des dispositifs de réduction du temps de travail ou de l'emploi.

À cet effet, et fort des enseignements tirés de la crise sanitaire du « Covid-19 », les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à prévoir, par anticipation, les modalités d'un télétravail adapté aux circonstances extérieures. Ces modalités pourront faire l'objet d'un accord collectif ou d'une charte d'entreprise.

1. Définition

Le télétravail adapté aux circonstances extérieures se définit comme l'organisation du travail, nécessaire à la continuité des activités de l'entreprise tout en préservant la santé et sécurité des salariés, consistant à leurs imposer temporairement de travailler hors des locaux habituels de l'entreprise.

La mise en place de ce télétravail adapté aux circonstances extérieures peut être rendu nécessaire par exemple en cas d'épidémies ou de pandémies ; d'événements climatiques, environnementaux ou industriels exceptionnels ; de mouvements sociaux importants empêchant le déplacement des salariés de leurs domiciles vers leurs lieux de travail...

2. Modalités de recours et critères d'éligibilité

Les entreprises devront déterminer le type de situation pouvant constituer des circonstances extérieures nécessitant de recourir au télétravail adapté, cette liste ne pouvant être considérée comme limitative afin de conserver une agilité nécessaire en temps de crise.

En tout état de cause, l'employeur peut s'appuyer prioritairement sur le fondement de l'article L. 1222-11 du code du travail pour décider unilatéralement le recours au télétravail pour tout ou partie des salariés. En effet, le télétravail est alors considéré comme un aménagement du poste de travail permettant la continuité de l'activité de l'entreprise et la protection des salariés.

Le CSE est consulté dans les plus brefs délais suivant cette décision.

Les critères d'éligibilité au télétravail devront également être déterminés afin de permettre au maximum de salariés de continuer leur activité professionnelle en télétravail.

Le rythme et la durée du télétravail peuvent difficilement être anticipés et devront être adaptés aux circonstances extérieures rencontrées.

La détermination des situations constituant des circonstances exceptionnelles et des critères d'éligibilité au télétravail peut être intégrée au plan de continuité d'activité, lorsqu'il existe. Les entreprises pourront également s'appuyer sur ce plan afin de déterminer en amont le matériel nécessaire à l'exercice du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles par les différentes populations de salariés.

Lorsque la situation exceptionnelle perdure, les entreprises sont invitées à déterminer un plan de reprise d'activité. Ce plan pourra notamment comporter des dispositions visant à accompagner le retour à une organisation du travail « classique », notamment lorsque l'urgence de la situation a dû entraîner une organisation du travail improvisée.

Contrairement au télétravail « régulier » le principe du double volontariat ne s'applique pas au recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. Dans ce cas, l'employeur devra informer les salariés par tout moyen du recours au télétravail, en respectant si possible un délai de prévenance.

Le télétravail adapté peut s'imposer aux salariés et aux entreprises. Ces dernières restent décisionnaires d'y recourir ou non.

3. Organisation et suivi du temps de travail

Dans le cadre du télétravail adapté aux circonstances extérieures, les entreprises devront être particulièrement attentive aux salariés lorsque le télétravail se prolonge sur une longue période, et notamment aux salariés non habitués au télétravail.

Lorsque la durée du télétravail pour circonstances exceptionnelles est supérieure à un mois continu, les entreprises devront veiller à ce que le salarié d'ordinaire non éligible au télétravail régulier puisse bénéficier des dispositions normalement applicables au télétravail régulier dans l'entreprise en matière de fourniture de matériel informatique et bureautique.

Pendant la période de recours à ce type de télétravail, les entreprises sont invitées à adapter les plages horaires de travail afin de permettre aux salariés d'organiser leur journée de travail avec plus de flexibilité, sans que cela ne présage d'une augmentation de la durée du travail ou contrevienne avec les dispositions applicables relatives au droit à la déconnexion. Les temps de repos légaux ou conventionnels devront être respectés et la charge de travail des salariés faire l'objet d'un suivi régulier par l'employeur.

De la même manière que pour le télétravail régulier, et afin de concilier vie privée et vie professionnelle, les entreprises sont invitées à prévoir des plages horaires pour :

- contacter les salariés ;
- organiser les réunions.

4. Matériel informatique nécessaire

L'employeur reste tenu de mettre à disposition des salariés le matériel informatique nécessaire à l'exécution de leurs missions.

Pour les salariés n'étant pas des télétravailleurs, au sens du télétravail régulier en vigueur dans l'entreprise, les entreprises s'efforceront de leur mettre à disposition ou de leur permettre d'acquérir le matériel strictement nécessaire à l'exercice de leur travail.

À défaut et dans le cadre de ces circonstances exceptionnelles et imprévisibles, ces salariés pourront être amenés à titre temporaire, sous réserve qu'ils en donnent leur accord, à utiliser leur matériel personnel avec l'autorisation préalable de l'entreprise et sous la responsabilité de celle-ci.

5. Accompagnement des salariés

Une attention particulière sera portée par les entreprises à l'ensemble des salariés qui seraient contraints de télétravailler pendant une période plus ou moins longue. À cette fin, les managers pourront bénéficier d'une sensibilisation spécifique en amont leur permettant d'acquiescer le comportement adapté face à cette situation particulière. Ils devront notamment mettre en œuvre les mesures permettant de garder un contact et un suivi régulier des salariés concernés et leur fixer des objectifs clairs et atteignables.

Par ailleurs, lorsque le télétravail visé par le présent article perdure pendant une période minimale d'un mois, l'entreprise pourra mettre en place un système permettant à l'ensemble des salariés concernés d'exprimer leurs ressentis et demandes sur la situation exceptionnelle liée à ce mode de travail à leur manager, à leurs interlocuteurs de la direction des ressources humaines

ou les représentants du personnel. Un bilan de ces remontées d'information pourra être partagé par l'employeur avec les représentants du personnel.

6. Accident du travail et risques professionnels

L'accident survenant pendant cette période sera traité conformément aux dispositions de l'article 2.12 du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent qu'à l'instar du télétravail régulier, le télétravail pour circonstances exceptionnelles est tout autant si ce n'est plus susceptible d'être créateur de risques professionnels, notamment psychosociaux, lorsqu'il perdure. Dans ce cadre, les entreprises devront être d'autant plus vigilantes vis-à-vis des signaux d'alerte qui peuvent être remontés par les salariés ou les partenaires sociaux, et prendre les mesures adaptées le cas échéant.

7. Protection des données

Il appartiendra à chaque entreprise de prendre les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles. Il incombe au télétravailleur de se conformer aux dispositions légales et aux règles édictées par chaque entreprise relative à la protection des données et à leur confidentialité.

8. Le maintien et l'adaptation du dialogue social

Face à des circonstances exceptionnelles nécessitant la mise en place du télétravail adapté aux circonstances extérieures, les entreprises, les représentants du personnel et les organisations syndicales de salariés devront adapter leur fonctionnement afin de maintenir un dialogue social de qualité. À ce titre, les entreprises sont invitées à prévoir dans l'accord ou la charte une procédure de fonctionnement du dialogue social en cas de circonstances exceptionnelles.

Sous réserve de l'impossibilité de respecter les règles habituellement applicables en matière de dialogue social et de l'acceptation par les partenaires sociaux, les entreprises pourront notamment prévoir un assouplissement des modalités d'organisation des informations et consultations des CSE, ainsi que de négociation avec les organisations syndicales, qui pourront par exemple prendre la forme d'un recours à la visioconférence, ou encore d'un aménagement des délais de consultation.

En tout état de cause, la situation exceptionnelle ne doit pas faire échec aux prérogatives habituelles des représentants du personnel, notamment en matière de liberté de déplacement et de circulation dans les locaux de l'entreprise.

Des modalités spécifiques de communication entre les salariés et leurs représentants devront être prévues par les entreprises afin de faciliter l'exercice du droit syndical en cas de télétravail pour circonstances exceptionnelles ou force majeure. Dans un contexte de crise, le rôle des représentants des salariés est particulièrement important pour faciliter l'expression des salariés.

Article 4 | Durée

Le présent accord collectif entrera en vigueur le 9 septembre 2021, sous réserve du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Par ailleurs, le présent accord peut être révisé à tout moment dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 6 | Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 9 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 11 mai 2021

favorisant l'emploi des jeunes, la formation par l'alternance
et le développement des CQP

NOR : ASET2151004M

IDCC : 1170

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

FFTB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

CFE-CGC chimie :

FG FO construction,

d'autre part,

Préambule

La Fédération française des tuiles et briques (FFTB) et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des tuiles et briques (la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et FO) ont souhaité affirmer leur engagement en faveur des jeunes, à travers le développement de l'alternance et de la formation professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations et dispositions inscrites dans l'accord professionnel interbranches sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications du 28 janvier 2020 ainsi que l'accord interprofessionnel interbranches sur la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) du 28 janvier 2020.

Dans cet accord, il est rappelé les dispositions applicables en matière d'alternance (qui a pour objet de suivre à la fois des enseignements généraux et techniques et de participer à l'insertion professionnelle des salariés), ainsi que le rôle des instances paritaires de branche des tuiles et briques dans la définition d'une politique de certification de branche (CQP).

Lorsque les partenaires sociaux ont réalisé le bilan du pacte de responsabilité (accord du 3 février 2015), ils ont constaté qu'au 31 décembre 2018 :

- 6,18 % des salariés de la branche avaient moins de 25 ans ;
- 13,12 % des salariés de la branche avaient moins de 30 ans.

L'enquête sociale FFTB montre qu'au 31 décembre 2020 :

- 2,9 % des salariés de la branche étaient des alternants ;
- 5,34 % des salariés de la branche avaient moins de 25 ans ;
- 11,34 % des salariés de la branche avaient moins de 30 ans.

Les parties signataires considèrent qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle dans les branches constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement des entreprises de la branche des tuiles et briques, de ses emplois, des compétences de ses salariés et de leur déroulement de carrière.

Il s'agit donc de donner aux salariés une formation professionnelle contribuant au renforcement et à l'élargissement de leurs compétences en favorisant les possibilités d'évolution de carrière, de changement de parcours professionnel, d'insertion ou de réinsertion professionnelle ainsi que de maintien dans l'emploi. Cet objectif vaut aussi bien pour la formation initiale des jeunes que pour la formation professionnelle des salariés engagés dans la vie active.

Dans ce cadre, et au vu de ces constats, les parties signataires affirment que l'action de la branche des tuiles et briques doit prioritairement cibler, d'une part, les actions en faveur du recrutement des jeunes, en particulier par la voie de l'alternance pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et, d'autre part, les actions visant à maintenir et développer les compétences des salariés par la politique de formation de branche (CQP).

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des entreprises visées à l'article G1 de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (IDCC 1170).

Article 2 | Objet de l'accord

Au vu des observations développées en préambule, les parties signataires entendent s'engager tout particulièrement dans le présent accord en matière :

- d'insertion professionnelle des jeunes par l'alternance (titre I^{er}), et
- de développement de la formation professionnelle, et en particulier des CQP de la branche des tuiles et briques (titre II).

Titre I^{er} L'emploi des jeunes

À titre liminaire, il est indiqué que la notion de « jeunes » recouvre les personnes âgées de moins de 30 ans (29 ans révolus), qu'ils soient ou non alternants.

Article 3 | Politique d'accueil des stagiaires

Les stages en entreprise (stage d'observation en milieu professionnel dit « stage de 3^e » ou stages en milieu professionnel intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire) permettent aux jeunes de découvrir le monde du travail et d'acquérir une première vision opérationnelle de l'entreprise contribuant à leur insertion dans le milieu professionnel.

Les entreprises de la branche s'engagent à améliorer l'accueil des stagiaires et à favoriser leur intégration dans l'entreprise, et rappellent que les stages sont intégrés à un cursus pédagogique et ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Il est également rappelé que l'accueil des stagiaires est aussi une opportunité pour la branche des tuiles et briques de faire connaître la diversité de ses métiers.

Article 4 | Politique d'accueil des jeunes

Sous réserve des dispositions déjà existantes au sein des entreprises, la branche élaborera un modèle de livret d'accueil tuiles et briques qui sera mis à la disposition des entreprises.

Ce livret pourra être remis au jeune à l'occasion de toute embauche dans l'entreprise.

L'entreprise prévoira également un parcours d'accueil pour tout jeune embauché.

Au moment de l'embauche du jeune, les entreprises devront présenter un salarié référent, sur la base du volontariat, afin de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son organisation, son environnement et son poste de travail.

Avant la fin de la période d'essai prévue au contrat de travail, un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et/ou le référent devra être mis en place. Celui-ci aura pour objectif d'examiner la maîtrise des compétences du nouvel embauché.

Une information sur le rôle du référent sera diffusée aux salariés. Un support sera établi par la FFTB sur la nature de la fonction de « référent ».

Article 5 | Insertion professionnelle par l'alternance

L'alternance a pour objet de permettre de suivre à la fois des enseignements généraux et techniques et de participer à l'insertion professionnelle des salariés. L'alternance peut prendre la forme à la fois de l'apprentissage, des contrats de professionnalisation ou encore de la reconversion ou la promotion des salariés (Pro-A).

Les entreprises de la branche s'engagent, quel que soit leur effectif, à considérer que l'augmentation du nombre d'alternants est un signal fort d'engagement des entreprises de la branche en faveur de la formation tout au long de la vie et d'une intégration professionnelle durable.

Article 5.1 | Évolution des alternants au sein de la branche des tuiles et briques

Les parties signataires affirment leur volonté d'accorder une attention particulière sur l'évolution qualitative et quantitative de l'alternance au sein de la branche.

Par ailleurs, le développement de l'alternance doit contribuer à la mixité des salariés.

Ainsi, un suivi spécifique est réalisé dans le cadre de l'enquête sociale FFTB afin de mesurer l'accroissement des recrutements effectués par la voie de l'alternance.

Ces résultats seront présentés annuellement à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Par ailleurs, le nombre d'alternants se maintiendra au minimum à 3 % de l'effectif de la branche. En 2020, le pourcentage d'alternants était de 2,9 %.

(Voir page suivante.)

Article 5.2 | Rémunération minimale des alternants au sein de la branche des tuiles et briques

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers des tuiles et briques, les parties signataires déterminent les rémunérations minimales des apprentis comme suit :

Année d'exécution du contrat / Âge	16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	40 % du Smic	50 % du Smic	60 % du Smic	Salaire le plus élevé entre 100 % du Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2 ^e année	50 % du Smic	60 % du Smic	70 % du Smic	
3 ^e année	60 % du Smic	70 % du Smic	85 % du Smic	
4 ^e année ^[*]	70 % du Smic	95 % du Smic	110 % du Smic	
[*] Pour les apprentis en situation de handicap.				

Conformément à l'article D. 6222-32 du code du travail, la rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle pendant le contrat ou la période d'apprentissage correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution du contrat dans les conditions prévues à l'article D. 6222-26 du même code.

En application de l'article L. 6222-35 du code du travail, l'apprenti a droit, au titre de son contrat d'apprentissage, à un congé de 5 jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou titre qu'il prépare.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves.

Il s'ajoute au congé payé dans les conditions prévues à l'article L. 3141-1 du code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans dans les conditions prévues à l'article L. 3164-9 du même code.

Les parties signataires rappellent par ailleurs les dispositions de l'article 3.4 de l'accord interbranches du 16 décembre 2014 portant mise à jour de l'accord du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, qui détermine la rémunération minimale des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans comme suit :

Age du titulaire du contrat	Qualification inférieure au baccalauréat professionnel	Qualification égale ou supérieure au baccalauréat professionnel	Majoration lorsque le CDD ou l'action de professionnalisation est > à 12 mois
De 16 à 20 ans révolus	60 % du Smic	70 % du Smic	5 points de pourcentage à compter du 13 ^e mois.
De 21 à 25 ans révolus	75 % du Smic	85 % du Smic	

Il est également rappelé qu'en vertu de l'article 6.2.4 de l'accord interbranches sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications du 28 janvier 2020, les branches professionnelles de la SPP MCI et V ont convenu de se revoir dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur de ce dernier pour s'efforcer d'établir un cadre commun de rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation en fonction de l'âge et du niveau de qualification du salarié.

Article 5.3 | Aides à l'hébergement des alternants

Les parties signataires rappellent que les jeunes de moins de 30 ans, qui sont en formation en alternance sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation dans une entreprise du secteur privé non agricole cotisant au dispositif dit 1 % logement (c'est le cas de toutes les entreprises de 20 salariés et plus), et qui perçoivent des montants inférieurs ou égaux au Smic mensuel brut peuvent bénéficier d'une aide au logement « Mobili-jeunes ».

Cette aide, au moment de la signature du présent accord, peut varier de 10 € minimum par mois à 100 € maximum. Le calcul est effectué sur le loyer après déduction de l'aide au logement (APL).

Elle est attribuée pendant toute la période de formation professionnelle, pour une durée maximum de 12 mois, sous réserve d'avoir signé un bail (ou un avenant au bail en cas de colocation) ou convention d'occupation en logement-foyer ou résidence sociale, justifié par la période de formation en alternance.

Article 5.4 | Aides spécifiques pour les apprentis

L'article D. 6332-83 du code du travail prévoit que l'opérateur de compétence prend en charge, dès lors qu'ils sont financés par les centres de formation d'apprentis, les frais annexes à la formation des apprentis.

Il est rappelé qu'au jour de la signature du présent accord, l'OPCO2i prend en charge notamment :

- les frais d'hébergement par nuitée pour un montant de 6 €/nuitée en CFA, petit déjeuner inclus ;
- les frais de restauration pour un montant de 3 €/repas pris au CFA, dans la limite de 2 repas par jour.

Ces montants sont mentionnés à titre indicatif et peuvent évoluer en fonction des décisions du conseil d'administration de l'OPCO2i.

Il est également rappelé que dans le cadre du contrat d'apprentissage, les collectivités territoriales (région/département) et les entreprises peuvent compléter les aides versées par l'OPCO2i.

Article 5.5 | Fonction de tuteur et de maître d'apprentissage

Compte tenu de la spécificité des métiers et du nombre restreint de structures de formation pouvant apporter les compétences techniques requises au sein des entreprises de la branche des tuiles et briques, les parties signataires précisent que le tutorat et la formation interne doivent être considérés comme des outils majeurs d'accompagnement et de formation.

Ces notions interviennent à chaque étape des parcours professionnels proposés aux salariés :

- maître d'apprentissage pour les apprentis ;
- tuteur pour les salariés en contrat de professionnalisation, les salariés en formation réalisée dans le cadre de la Pro-A et les candidats aux CQP.

Conformément aux stipulations de l'article 8 de l'accord interbranches sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications du 28 janvier 2020, les salariés occupant les fonctions mentionnées ci-dessus doivent :

- soit posséder un emploi, un niveau de qualification et les compétences techniques en adéquation avec les objectifs de la formation visée. Ils doivent en plus justifier de compétences en matière de pédagogie et de transmission des savoir-faire ;
- soit posséder 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé (et autres conditions fixées par l'article R. 6223-24 du code du travail).

Pour exercer leurs fonctions de maître d'apprentissage ou de tuteur, les salariés concernés doivent pouvoir bénéficier de moyens, en termes d'organisation, de disponibilité et être à proxi-

mité fonctionnelle et géographique du salarié. L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur ou du maître d'apprentissage.

Il est rappelé que la fonction tutorale a pour objet :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance ;
- d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel et d'organiser avec eux l'activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et opérationnels, en veillant au respect de leur emploi du temps ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Il est rappelé que la fonction de maître d'apprentissage a pour objet :

- d'accueillir, d'accompagner, d'informer, d'aider l'apprenti et de s'assurer de son intégration ;
- de familiariser l'apprenti avec le lieu de travail : les équipements, les méthodes de travail. Le rôle du maître d'apprentissage est essentiel dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise en vue de le sensibiliser aux risques pour éviter les accidents ;
- d'organiser l'activité de l'apprenti dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et opérationnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti ;
- de participer à l'évaluation et au suivi de la formation professionnelle et d'assurer le suivi avec le CFA ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Les entreprises s'engagent à ce que les tuteurs ou maîtres d'apprentissage soient formés. Tous les tuteurs ou maîtres d'apprentissage en cours ou à venir répondront aux obligations de formation à partir du 30 juin 2022.

À ce titre, il est rappelé qu'en application de l'article L. 6332-1-3 du code du travail, l'OPCO2i prend en charge les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions.

En 2021 :

- l'OPCO2i prend en charge la formation du tuteur et du maître d'apprentissage dans la limite de 40 heures et de 15 € par heure, et
- l'OPCO2i apporte une aide à l'exercice de la fonction tutorale et de maître d'apprentissage, pour les entreprises de moins de 11 salariés, à hauteur de 230 € par mois et par apprenti dans la limite de 6 mois.

Ces montants sont mentionnés à titre indicatif et peuvent évoluer en fonction des décisions du conseil d'administration de l'OPCO2i.

Les entreprises informeront les tuteurs et les maîtres d'apprentissage de la possibilité de faire certifier les compétences tutorales. Cette certification fait l'objet d'une inscription au répertoire spécifique établi par France compétence (fiche RS4433).

Les signataires rappellent que peuvent se présenter aux sessions d'examen en vue de l'obtention de la certification les candidats qui justifient soit :

- de l'accompagnement d'au moins un apprenti/alternant sur la durée totale de son parcours. La date de la fin de l'accompagnement du dernier apprenti/alternant ne doit pas être antérieure de plus de 5 ans à la date de validation du dépôt du dossier d'inscription du candidat ;
- d'une formation de maître d'apprentissage/tuteur en lien avec le référentiel de compétences.

Afin de garantir et reconnaître les compétences des tuteurs et maîtres d'apprentissage, les entreprises s'engagent à favoriser la certification des compétences tutorales.

Article 5.6 | Valorisation de l'exercice de la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage

Dans le cadre de l'accord interbranches sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications du 28 janvier 2020 et de l'accord interbranches sur la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) du 28 janvier 2020, les entreprises de la branche, afin de reconnaître l'investissement personnel et professionnel du tuteur et du maître d'apprentissage, mettent en place une prime forfaitaire annuelle de 250 euros bruts versée pour douze (12) mois effectifs de tutorat/maîtrise d'apprentissage, exercé dans le cadre d'une formation suivie exclusivement dans le cadre de la branche : apprentissage, contrat de professionnalisation ou encore reconversion ou promotion des salariés (Pro-A) – hors CQP.

Cette prime est fixée forfaitairement quel que soit le nombre de personnes confiées au tuteur/maître d'apprentissage, étant précisé qu'un tuteur/maître d'apprentissage ne peut pas accompagner plus de deux salariés en même temps, tous contrats confondus.

Le montant global de la prime est versé en une seule fois à l'issue de l'action de formation ayant donné lieu à tutorat/maîtrise d'apprentissage. Pour les formations supérieures à 12 mois, le premier versement de la prime est effectué à l'issue des 12 premiers mois de tutorat/maîtrise d'apprentissage, et le second versement sera réalisé à la fin de la seconde période de formation, étant entendu que ce montant sera calculé au prorata de la durée complémentaire de formation supérieure à 12 mois et inférieure à 24 mois. Pour les formations inférieures à 12 mois, le versement de la prime sera calculé au prorata de la durée effective de la formation réalisée.

Le bénéfice de la prime susvisée est réservé aux tuteurs/maîtres d'apprentissage non-cadres.

Si le tuteur/maître d'apprentissage d'alternant accompagne en sus un salarié stagiaire CQP, la prime octroyée sera celle d'un tuteur CQP (art. 6 du présent accord).

Titre II Les CQP de branche

Article 6 | Les certificats de qualification professionnelle (CQP)

Engagée depuis 2006, la politique de certification menée par la branche des tuiles et briques a permis à 270 salariés de voir leurs compétences et leur expérience professionnelle reconnues et valorisées au travers de l'acquisition des certificats de qualification professionnelle (CQP) mis en place par la branche des tuiles et briques.

Il est rappelé qu'à la date de la signature du présent accord, quatre CQP ont été déposés par la branche des tuiles et briques :

- conducteur d'installations automatisées ;
- préparateur de terres ;
- chef d'équipe; et
- technicien de maintenance.

Les parties signataires rappellent leur attachement à cette certification qui permet d'accompagner d'une part les salariés en poste, en sécurisant leur parcours professionnel et/ou développant leurs compétences dans le cadre d'une mobilité professionnelle, et d'autre part les nouveaux entrants, en assurant l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Pour déployer le dispositif de formation des CQP, une démarche de modularisation des CQP en blocs de compétences a été engagée dès 2019 avec la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) pour réexaminer les différents CQP et en adapter, le cas échéant, le contenu. Cette modularisation en blocs de compétences des CQP de la branche a pour objectif de rendre ces CQP plus accessibles aux candidats, de promouvoir le nouveau dispositif pédagogique des CQP et le rendre plus attractif auprès des salariés et des entreprises.

Afin de reconnaître l'investissement personnel et professionnel du salarié ainsi que la valorisation de la fonction de tuteur, la mise en place des primes d'obtention du CQP et de tutorat sont déterminées comme suit :

- une prime de 500 € bruts versée au salarié à l'obtention de son CQP « Tuiles et briques » ;
- une prime forfaitaire de 500 € bruts, réservée au tutorat exercé dans le cadre d'une formation suivie exclusivement en vue de l'obtention d'un CQP « Tuiles et briques ». Cette prime est fixée forfaitairement quel que soit le nombre de personnes confiées au tuteur, étant précisé qu'un tuteur ne peut pas accompagner plus de deux salariés en même temps.

Dans le cadre de la modularisation des CQP « Tuiles et briques » en blocs de compétences, le montant de cette prime sera réparti de manière égale en fonction du nombre de blocs de compétences constituant le CQP et versé à l'issue de l'évaluation réussie de chaque bloc de compétences.

Si un ou plusieurs blocs de compétences sont validés par l'intermédiaire d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), le tuteur ne percevra pas la partie forfaitaire correspondant au bloc de compétence ayant été validé dans le cadre de la VAE.

Dans l'hypothèse où un stagiaire en CQP « Tuiles et briques » ne termine pas sa formation, la prime forfaitaire de 500 € bruts du tuteur sera proratisée en fonction de la durée de formation effective du stagiaire, et le montant proratisé sera versé au tuteur à l'issue de cette dernière.

Par souci d'efficacité opérationnelle, il est recommandé que la réalisation des CQP « Tuiles et briques » par bloc de compétences se déroule sur une durée de 3 ans.

Conformément à l'article 3.1 de l'accord interbranches sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications du 28 janvier 2020, il est rappelé que dans le cadre de la création d'un nouveau CQP, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche proposera à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) la classification ou la rémunération minimale garantie aux titulaires des CQP au sein de la classification professionnelle de la branche, en vue de l'adoption d'un accord collectif l'entérinant.

Article 7 | Suivi de l'accord dans la branche

Chaque année, la FFTB présentera à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) un bilan de l'année écoulée et des 3 années précédentes (si disponible) au sein de la branche des tuiles et briques avec les données suivantes :

- pourcentage d'alternants ;
- nombre d'alternants en contrat d'apprentissage ;
- nombre d'alternants en contrat de professionnalisation ;

- nombre d’alternants « Pro-A » ;
- pourcentage de salariés de moins de 25 ans ;
- pourcentage de salariés de moins de 30 ans ;
- nombre de rupture en cours de contrat d’alternance ;
- taux de réussite des formations en alternance achevées ;
- nombre d’embauche d’alternants en CDD/CDI.

Conscients que la mise en œuvre des orientations définies par le présent accord implique un dialogue social renforcé, les signataires réaffirment leur attachement au respect des politiques de branche, sous l’égide de la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Article 8 | Égalité professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, de son âge ou de son état de santé, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d’appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Article 9 | Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n’ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l’article L. 2232-10-1 du code du travail à l’attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à garantir des droits au niveau de la branche des tuiles et briques dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l’effectif de leur entreprise.

Article 10 | Date d’effet et durée d’application de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans et entrera en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d’extension au *Journal officiel*.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l’issue de cette durée. Si elles l’estiment nécessaire, les parties signataires pourront toutefois décider de prolonger cette période par voie d’avenant au présent accord.

Les parties signataires s’engagent, trois (3) mois avant l’échéance du présent accord, à se réunir pour en faire le bilan et engager des discussions sur sa prolongation éventuelle.

Article 11 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d’employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l’accord et fera l’objet d’un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l’article D. 2231-2 du code du travail.

Article 12 | Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l’une ou de plusieurs des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 13 | Dépôt, notification et extension de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 11 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe indicative Rémunérations minimales des alternants

Smic au 1^{er} janvier 2021

Rappel : au 1^{er} janvier 2021, le montant du Smic mensuel brut est de 1 554,58 € (décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance).

Contrat d'apprentissage – Rémunération minimale mensuelle :

Année d'exécution du contrat / Âge	16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	40 % du Smic 621,79 €	50 % du Smic 777,29 €	60 % du Smic 932,75 €	Salaire le plus élevé entre le Smic (1 554,58 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2 ^e année	50 % du Smic 777,29 €	60 % du Smic 932,75 €	70 % du Smic 1 088,21 €	
3 ^e année	60 % du Smic 932,75 €	70 % du Smic 1 088,21 €	85 % du Smic 1 321,39 €	
4 ^e année ^(*)	70 % du Smic 1 088,21 €	95 % du Smic 1 476,85 €	110 % du Smic 1 710,04 €	
(*) Pour les apprentis en situation de handicap.				

Contrat de professionnalisation – Rémunération minimale mensuelle :

Âge du titulaire du contrat	Qualification inférieure au baccalauréat professionnel	Qualification égale ou supérieure au baccalauréat professionnel	Majoration lorsque le CDD ou l'action de professionnalisation est > à 12 mois
De 16 à 20 ans révolus	60 % du Smic 932,75 €	70 % du Smic 1 088,21 €	5 points de pourcentage à compter du 13 ^e mois.
De 21 à 25 ans révolus	75 % du Smic 1 165,94 €	85 % du Smic 1 321,39 €	

Brochure n° 3086 | Convention collective nationale

IDCC : 1170 | **INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES**

Avenant n° 15 du 7 juillet 2021
à l'accord du 13 février 2004
relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties

NOR : ASET2151005M

IDCC : 1170

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

FFTB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 14 du 8 octobre 2020 (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982.

Article 1^{er} | Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

L'ensemble des rémunérations minimales annuelles garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n° 1 à 14 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est revalorisé de 0,8 % pour l'année 2021.

En conséquence, et conformément au présent avenant, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2021 selon le barème suivant :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	20 055 €	20 559 €	20 647 €	21 175 €
Groupe 2	21 192 €	21 833 €	22 708 €	23 829 €
Groupe 3	23 878 €	24 424 €	25 715 €	27 252 €
Groupe 4	27 303 €	28 104 €	29 751 €	31 983 €
Groupe 5	32 029 €	33 289 €	35 940 €	39 151 €

Il est rappelé que, conformément à l'article G 16 de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, en vigueur étendu, « la rémunération minimale annuelle garantie applicable au travail posté en continu sera majorée de 5 % pour la période de travail effectuée en continu par rapport à la rémunération minimale annuelle garantie définie à l'article 5 [de l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification] ».

Article 2 | Barème de la prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, à savoir :

(En euros / Mensuel.)

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié, dont la prime d'ancienneté a été au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il percevait effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versé tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant et celle calculée en application du barème ci-dessus.

Article 3 | Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent avenant rappellent qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche des tuiles et briques le 29 avril 2002, complété par avenant déposé et étendu du 15 décembre 2010.

Cet accord et cet avenant rappellent les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels le secteur des tuiles et briques est attaché. Ils garantissent l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes et se donnent pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'observatoire des métiers de la branche. Ils définissent également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'observatoire des métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

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

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant soulignent l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent avenant selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 5 | Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Article 6 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires du présent avenant dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente.

Article 7 | Notification, dépôt et entrée en vigueur de l'avenant

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant s'appliquera le jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Les parties conviennent de demander son extension dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 7 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 53 du 7 juillet 2021
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2151006M

IDCC : 1170

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

FFTB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème salaires mensuels minima cadres

L'annexe ACA n° 2 relative au « Barème des salaires mensuels minima » des cadres de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est désormais rédigée comme suit :

En vertu du 53^e avenant du 7 juillet 2021 de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, la valeur du point est revalorisée.

Elle est égale à 6,319 euros.

Les salaires mensuels minima des cadres s'établissent comme suit à partir du 1^{er} janvier 2021 pour un travail à temps plein :

Catégories	
Catégorie I	
300	1 895,75 €
322	2 034,77 €
344	2 173,79 €
Catégorie II	
366	2 312,81 €

Catégories	
388	2 451,83 €
410	2 590,85 €
432	2 729,87 €
454	2 868,90 €
476	3 007,92 €
498	3 146,94 €
Catégorie III	
520	3 285,96 €
542	3 424,98 €
564	3 564,00 €
586	3 703,02 €
608	3 842,04 €
630	3 981,07 €
652	4 120,09 €

Le salaire mensuel minimum des cadres est calculé en multipliant le point cadre fixé à 6,319 € par le coefficient de la catégorie.

Pour toutes les dispositions contractuelles faisant référence à un minimum horaire, on calcule celui-ci en divisant le minimum mensuel par l'horaire du cadre concerné.

Article 2 | *Égalité salariale entre les hommes et les femmes*

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent avenant rappellent qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche des tuiles et briques le 29 avril 2002, complété par avenant déposé et étendu du 15 décembre 2010.

Cet accord et cet avenant rappellent les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels le secteur des tuiles et briques est attaché. Ils garantissent l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes et se donnent pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'observatoire des métiers de la branche. Ils définissent également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'observatoire des métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 3 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant soulignent l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent avenant selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 4 | Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Article 5 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires du présent avenant dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente.

Article 6 | Notification, dépôt et entrée en vigueur de l'avenant

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant s'appliquera le jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Les parties conviennent de demander son extension dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 7 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord de branche du 30 juin 2021
relatif aux emplois-repères et à leur classification

NOR : ASET2151001M

IDCC : 2198

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

UPECAD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

USN VAD CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En janvier 2018, les partenaires sociaux de la branche ont fait un double constat concernant la liste des emplois-repères figurant au sein de la classification conventionnelle.

Le premier était que l'activité des entreprises de la branche, de plus en plus tournée vers le digital, quand ce n'est pas l'unique canal de distribution, nécessitait le recrutement de compétences particulières sur des postes de travail qui ne figuraient pas dans la classification.

Le second constat était qu'un nombre non négligeable de postes figurant au sein des emplois-repères tels qu'ils avaient été définis en 2011 n'ont plus aujourd'hui la même importance que celle qu'ils avaient à l'époque.

Partant du principe qu'une classification professionnelle se devait de refléter, à la fois en termes de volume et d'importance stratégique, les postes les plus emblématiques pour les entreprises de la branche, il a donc été décidé d'établir une nouvelle liste d'emplois-repères et de procéder à leur classement.

Après une étude confiée à un cabinet spécialisé et de multiples réunions paritaires, les dispositions suivantes ont été arrêtées par les partenaires sociaux.

Article 1^{er} | Modification de l'avenant du 24 juin 2011

Les annexes I, II et III de l'avenant du 24 juin 2011 portant modification de l'annexe « Classifications » de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance sont supprimées et remplacées par les dispositions qui suivent.

Article 2 | Principe général

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'un emploi-repère n'est pas un poste de travail.

L'emploi-repère est défini pour l'ensemble de la branche indépendamment des particularismes inhérents à chaque entreprise.

Les emplois-repères regroupent plusieurs postes de travail. Dès lors, s'il y a des éléments de l'emploi-repère qui ne sont pas effectués au sein d'un poste de travail, cela ne doit pas empêcher, au vu des critères classants de la convention collective (autonomie, activité, responsabilité, connaissances requises) de classer ledit poste de travail dans la même catégorie que celle mentionnée dans la fiche emploi-repère.

Article 3 | Le classement des emplois-repères par filière

Il a été décidé de répartir, pour plus de clarté, les emplois-repères par filière.

Six filières ont ainsi été établies :

- construction de l'offre ;
- marketing et expérience client ;
- SI/IT (Système d'information / Technologies de l'information) ;
- Supply Chain ;
- développement commercial ;
- fonctions supports.

La répartition des emplois-repères au sein de ces filières est la suivante (tous les intitulés s'entendent au masculin et au féminin) :

■ Construction de l'offre

- directeur de département ;
- responsable de BU ;
- ingénieur R et D ;
- acheteur ;
- responsable de collection ;
- chef de produit ;
- designer ;
- chargé de qualité ;
- modéliste ;
- assistant métier ;
- assistant administratif.

■ Marketing et expérience client

- directeur de département ;
- responsable marketing / communication ;
- Data Analyst ;
- Business Analyst ;
- chargé de ciblage ;

- responsable e-merchandising ;
- chef de projet digital ;
- Social media manager ;
- Traffic manager ;
- concepteur-rédacteur ;
- Web designer ;
- conseiller relation client ;
- chef d'équipe ;
- assistant métier ;
- assistant administratif.

■ SI/IT (Système d'information / Technologies de l'information)

- directeur de département ;
- responsable SI ;
- chef de projet SI ;
- ingénieur ;
- architecte de données ;
- développeur ;
- technicien support SI ;
- assistant administratif.

■ Supply Chain

- directeur de département ;
- responsable d'exploitation ;
- ingénieur méthode et outils ;
- gestionnaire de stock ;
- technicien de maintenance ;
- agent logistique polyvalent ;
- chef d'équipe ;
- assistant métier ;
- assistant administratif.

■ Développement commercial

- directeur de département ;
- responsable développement commercial ;
- directeur de magasin ;
- conseiller commercial ;
- assistant métier ;
- assistant administratif.

■ Fonctions supports

- responsable de département ;
- responsable ressources humaines ;
- juriste ;
- contrôleur de gestion achat et/ou finance ;
- gestionnaire de paie ;
- comptable ;
- assistant métier ;
- assistant administratif.

CONSTRUCTION DE L'OFFRE	MARKETING & EXPERIENCE CLIENT	SI/IT	SUPPLY CHAIN
<i>Directeur de département</i>			
Responsable de BU Ingénieur R&D Acheteur Responsable de collection Chef de produit Designer Chargé de qualité Modéliste	Responsable Marketing / Communication Data Analyst Business Analyst Chargé de ciblage Responsable e-merchandising Chef de projet digital Social media manager Traffic manager Concepteur-rédacteur Web designer Conseiller relation client	Responsable SI Chef de projet SI Ingénieur Architecte de données Développeur Technicien support SI <i>Assistant administratif</i> FONCTIONS SUPPORTS <i>Directeur de département</i> Responsable de département Responsable RH Juriste Contrôleur de gestion achat et/ou finance Gestionnaire de paie Comptable <i>Assistant métier</i> <i>Assistant administratif</i>	Responsable d'exploitation Ingénieur méthode & outils Gestionnaire de stock Technicien de maintenance Agent logistique polyvalent <i>Chef d'équipe</i> <i>Assistant administratif</i> <i>Assistant métier</i> DEVELOPPEMENT COMMERCIAL <i>Directeur de département</i> Responsable Développement Commercial Directeur de magasin Conseiller commercial <i>Assistant métier</i> <i>Assistant administratif</i>
<i>Assistant métier</i>	<i>Assistant métier</i>		
<i>Assistant administratif</i>	<i>Assistant administratif</i>		

Légende : En bleu : Nouvel emploi-repère

En noir gras : Emploi-repère préexistant dans la Convention collective avec évolution de l'intitulé

En noir : Emploi-repère préexistant dans la Convention collective

Parmi ces emplois-repères figurent les emplois-repères transverses, c'est-à-dire commun à deux filières ou plus, figurant ci-dessus dans des cadres bleus.

Article 4 | **Le classement des emplois-repères par catégorie**

La classification conventionnelle comprend huit catégories allant de la catégorie À à H.

Les catégories A, B et C concernent les ouvriers-employés.

Les catégories D et E concernent les techniciens-agents de maîtrise.

Les catégories F, G et H visent les cadres.

La répartition des emplois-repères au sein de ces filières est la suivante :

(Voir page suivante.)

Catégorie A <ul style="list-style-type: none"> Agent logistique polyvalent 	Catégorie D <ul style="list-style-type: none"> Chef d'équipe Assistant Métier Conseiller commercial Chargé de qualité Modéliste Gestionnaire de stock Gestionnaire de paie Comptable Technicien de maintenance Technicien support SI 	Catégorie F <ul style="list-style-type: none"> Data Analyst Business Analyst Chargé de ciblage Responsable e-merchandising Chef de projet digital Social media manager Traffic Manager Responsable Dvpt commercial Directeur de magasin Ingénieur R&D Acheteur Responsable de collection Chef de produit Responsable d'exploitation Ingénieur méthodes et outils Chef de projet SI Ingénieur Architecte des données Responsable RH Juriste Contrôleur de gestion achat et/ou finance 	Catégorie G <ul style="list-style-type: none"> Responsable Marketing - Communication Responsable de BU Responsable SI Responsable de département
Catégorie B <ul style="list-style-type: none"> Assistant administratif 	Catégorie E <ul style="list-style-type: none"> Concepteur-rédacteur Web designer Designer Développeur 		Catégorie H <ul style="list-style-type: none"> Directeur de département
Catégorie C <ul style="list-style-type: none"> Conseiller Relation Client 			

Classement des emplois-repères par filière et par catégorie :

Familles	Emplois repères	Catégorie	Familles	Emplois repères	Catégorie
Transverse	Directeur de département	H	MKT & EXP CLIENT	Responsable Marketing - communication	G
Transverse - Mkt et Exp. Client / Supply Chain	Chef d'équipe	D		Data Analyst	F
Transverse	Assistant métier	D		Business Analyst	F
Transverse	Assistant administratif	B		Chargé de ciblage	F
DVPT COMMERCIAL	Responsable Dvpt commercial	F		Responsable e-merchandising	F
	Directeur de magasin	F		Chef de projet digital	F
	Conseiller commercial	D		Social media manager	F
CONSTRUCTION DE L'OFFRE	Responsable de BU	G		Traffic manager	F
	Ingénieur R&D	F		Concepteur-rédacteur	E
	Acheteur	F		Web designer	E
	Responsable de collection	F	SUPPLY CHAIN	Conseiller Relation Client	C
	Chef de produit	F		Responsable d'exploitation	F
	Designer	E		Ingénieur méthodes et outils	F
SI/IT	Chargé de qualité	D		Gestionnaire de stocks	D
	Modéliste	D		Technicien de maintenance	D
	Responsable SI	G	FONCTIONS SUPPORTS	Agent logistique polyvalent	A
	Chef de projet SI	F		Responsable de département	G
	Ingénieur	F		Responsable RH	F
	Architecte des données	F		Juriste	F
	Développeur	E		Contrôleur de gestion achat et/ou finance	F
	Technicien support SI	D		Gestionnaire de paie	D
				Comptable	D

En grisé, les emplois-repères préexistant dans la convention collective.

Article 5 | Descriptifs des emplois-repères

Chacun des emplois-repères fait l'objet d'un descriptif articulé comme suit :

- mission ;
- activités ;
- facteurs de variation éventuels ;
- interfaces éventuelles ;
- classification.

L'ensemble des descriptifs de ces emplois-repères, par filière et dans l'ordre croissant des catégories professionnelles se trouve en annexe du présent accord.

Article 6 | Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits

et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de classement dans les différentes catégories de postes ainsi qu'en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion et de déroulement de carrière.

Article 7 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 8 | Notification et validité de l'accord

L'union professionnelle des entreprises du commerce à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 9 | Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 10 | Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1^{er} novembre 2021.

Article 11 | Extension

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 30 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Fiches des emplois repères^[1]

Les emplois-repères transverses

Assistant(e) administratif

Mission	Il / elle est un appui à l'organisation, accompagne son manager / son équipe / son service dans la gestion administrative des dossiers
Activités	Assurer l'ensemble des tâches administratives relatives à la gestion des dossiers (création, classement, mise à jour, archivage) Suivi et mise à jour des plannings et organisation des déplacements Gérer le courrier Assurer l'accueil (téléphonique ou physique) : accueillir et organiser la réponse ou un premier niveau de réponse à ses interlocuteurs internes et externes, réceptionner, traiter et orienter les appels téléphoniques entrants.
Facteurs de variation	Type de spécialisation : selon le besoin et l'organisation de l'entreprise, l'assistant peut intervenir sur un ou plusieurs périmètres, pour le compte d'un ou plusieurs services ou d'un responsable.
Interfaces	Relations internes : – collaborateurs / manager au sein du service. Relations externes : – fournisseurs ; – sous-traitants ; – prestataires.
Classification	Catégorie B

Assistant(e) métier

Mission	Il / elle est un appui opérationnel au sein d'une équipe dans le suivi et la gestion des activités du service. Il assure également la réalisation de certaines activités en lien avec les opérations réalisées dans le service
Activités	Contribution à la réalisation des études / reportings Analyse des données : chiffre d'affaires, étude externe, etc. Participation à différents projets et au développement de l'activité Coordination et suivi des différentes activités : gestion et suivi des plannings, suivi budgétaire, suivi des KPIs... Gestion des relations avec les services internes et externes Réalisation d'activité de veille (juridique, concurrentielle, etc.) Traitement des dossiers courants dans son domaine d'expertise
Facteurs de variation	Type de spécialisation : selon le besoin et l'organisation de l'entreprise, l'assistant peut intervenir sur un ou plusieurs périmètres d'activités : marketing, communication, analyse business, juridique...

[1] Tous les titres et descriptifs des fiches des emplois-repères s'entendent au masculin et au féminin.

Mission	Il / elle est un appui opérationnel au sein d'une équipe dans le suivi et la gestion des activités du service. Il assure également la réalisation de certaines activités en lien avec les opérations réalisées dans le service
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – varient selon le domaine d'activité (marketing, communication, juridique, etc.). <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – varient selon le domaine d'activité (prestataires, fournisseurs, sous-traitants, etc.).
Classification	Catégorie D

Chef d'équipe

Mission	Il / elle pilote l'organisation du travail d'une ou plusieurs équipe(s) pour atteindre les objectifs définis. Il / elle a une fonction d'encadrement opérationnel, de contrôle et d'accompagnement des collaborateurs
Activités	<p>Superviser le planning et l'organisation des tâches</p> <p>Encadrer et animer l'équipe : intégration des nouveaux arrivants, accompagnement de la montée en compétences, etc.</p> <p>Apporter une assistance en cas de difficulté et des ajustements si nécessaire</p> <p>Assurer le bon déroulement des opérations</p> <p>Contrôler la réalisation des activités par rapport aux objectifs définis</p> <p>Réaliser et communiquer à sa hiérarchie le reporting de l'activité</p> <p>Participer à des projets d'optimisation de l'organisation ou à des missions transverses</p> <p>S'assurer du respect des consignes en matière de sécurité / réglementation</p>
Facteurs de variation	<p>Taille de l'équipe / nombre d'équipes</p> <p>Domaine d'activité et nature des tâches</p> <p>Dimension management d'équipe (de personnels de catégories inférieures) : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut participer à la gestion administrative du personnel, réaliser des entretiens de recrutement, d'évaluation, etc.</p>
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Supply Chain ; – marketing et expérience client. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – clients ; – fournisseurs ; – prestataires ; – organismes.
Classification	Catégorie D

Directeur de département

Mission	Il / elle définit les orientations stratégiques de l'organisation et pilote l'activité globale sur l'ensemble des dimensions en assurant l'adéquation des moyens et des ressources au regard des objectifs
Activités	<p>Définition et mise en œuvre des orientations stratégiques</p> <p>Pilotage de l'ensemble des activités</p> <p>Encadrement, coordination et... de l'ensemble des équipes autour des orientations et des objectifs de l'organisation</p> <p>Garantie du bon fonctionnement des pôles (moyens, ressources...)</p> <p>Élaboration, gestion et contrôle du budget</p> <p>Garantie des résultats opérationnels (qualité, délais, coûts...)</p> <p>Garantie du respect de l'ensemble des procédures</p> <p>Anticipation des besoins futurs, des évolutions du secteur et accompagnement du changement au sein des familles métiers</p>
Facteurs de variation	
Interfaces	<p>Relations internes : tous les services.</p> <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – client ; – fournisseurs ; – prestataires ; – organismes.
Classification	Catégorie H

Filière développement commercial

Conseiller(e) commercial

Mission	Il / elle prospecte une clientèle de particuliers ou d'entreprises utilisatrices ou de revendeurs dans le but de présenter et de vendre des produits ou des services selon les méthodes, objectifs et stratégies commerciales de l'entreprise
Activités	<p>Compréhension et analyse des besoins, demandes du client</p> <p>Présentation et négociation des produits et/ou services</p> <p>Mise en place d'actions de prospection (tous canaux professionnels)</p> <p>Prise en charge des commandes ou/et des demandes de la clientèle provenant de tous canaux de communication</p> <p>Garantie de la qualité de service et la satisfaction client (notamment réponse complète et adaptée à la réclamation du client)</p> <p>Saisie et suivi des outils de reporting</p>
Facteurs de variation	Périmètre d'intervention : local, régional, national. Il peut gérer une cible spécifique de clientèle ou gérer plusieurs comptes.

Mission	Il / elle prospecte une clientèle de particuliers ou d'entreprises utilisatrices ou de revendeurs dans le but de présenter et de vendre des produits ou des services selon les méthodes, objectifs et stratégies commerciales de l'entreprise
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – marketing et expérience client ; – Supply Chain. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – clients ; – prestataires ; – partenaires.
Classification	Catégorie D

Directeur de magasin

Mission	Il / elle définit et met en œuvre la stratégie opérationnelle de son magasin afin d'optimiser les résultats commerciaux dans le respect de la réglementation, de la qualité, des coûts, en cohérence avec les directives de l'entreprise (image, positionnement, politique prix...)
Activités	<p>Appliquer la politique commerciale de l'entreprise</p> <p>Définir la stratégie opérationnelle visant à optimiser les résultats commerciaux pour réaliser les objectifs de vente et de rentabilité</p> <p>Identifier, mettre en place, suivre et analyser des indicateurs clés de performance opérationnelle (CA, marge, frais)</p> <p>Gérer l'activité et l'animation du point de vente</p> <p>Gérer le personnel, encadrer et animer l'équipe (recrutement, formation, évolution, définition des temps de travail, etc.)</p> <p>Réaliser la gestion administrative du magasin</p> <p>Superviser les commandes, optimiser les stocks</p> <p>Contrôler la bonne application des politiques d'hygiène et de sécurité</p>
Facteurs de variation	<p>Taille et typologie du magasin</p> <p>Dimension management d'équipe</p>
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – direction générale ; – développement commercial ; – employés du magasin. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – fournisseurs ; – prestataires ; – partenaires.
Classification	Catégorie F

Responsable développement commercial

Mission	Il / elle définit la politique commerciale de son périmètre et met en œuvre les moyens et plans d'action nécessaires à la réalisation des objectifs fixés.
Activités	<p>Organisation et pilotage de l'activité en fonction des objectifs commerciaux, dans le respect de la qualité, productivité et délais</p> <p>Définition et proposition d'actions commerciales et promotionnelles</p> <p>Contribution au développement du chiffre d'affaires et de la rentabilité de l'entreprise</p> <p>Mise en place, suivi et analyse des indicateurs clés de performance commerciale et de qualité de service</p> <p>Négociation, contractualisation et fidélisation des prestataires, des partenaires</p> <p>Définition et suivi du budget commercial</p> <p>Coordination et développement de la qualité de service à la clientèle</p> <p>Management d'équipes</p>
Facteurs de variation	Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut manager le travail des conseillers commerciaux
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – développement commercial ; – direction générale ; – directeur marketing et communication. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – clients ; – fournisseurs ; – prestataires ; – partenaires.
Classification	Catégorie F

Construction de l'offre

Modéliste

Mission	Il / elle réalise des modèles de vêtements et effectue les mises au point nécessaires à la fabrication en série des produits dans le rythme imposé par les collections et en respectant les standards de qualité de la marque.
Activités	<p>Étude et réalisation de modèles à partir du point de lancement (croquis, matières, caractéristiques...)</p> <p>Traduit les informations du brief en barème de mesure et ou en patronage de base</p> <p>Respecte les délais mis sous sa responsabilité</p> <p>Adaptation d'un patron à partir du croquis</p> <p>Rédaction des fiches techniques des articles</p> <p>Test et mise au point des modèles</p> <p>Présentation des modèles pour validation et accords pour le lancement de la production</p> <p>Lancement et suivi de production des articles</p> <p>Proposition d'évolutions et d'améliorations techniques des produits</p> <p>Suivi et respect des normes de fabrication et des impératifs de fabrication</p> <p>Garant de la qualité des produits en livraisons</p>
Facteurs de variation	Si coordonne une équipe, planifie et joue un rôle d'arbitrage en interface lors des briefs, et assure le développement des produits qui répondent aux besoins des clients : classement en catégorie E
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – acheteur ; – chargé de qualité ; – ingénieur ; – designer ; – responsable de collection. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – fournisseurs ; – fabricants ; – les services logistiques.
Classification	Catégorie D

Chargé(e) de qualité

Mission	Il / elle applique la politique qualité de l'entreprise et vérifie la conformité des produits de l'entreprise.
Activités	<p>Contribution et participation à l'audit, à la définition et à la mise à jour du plan de communication sur la politique et le programme qualité (cahier des charges, référentiels...)</p> <p>Construction, coordination et partage des procédures qualité (règles, normes...)</p> <p>Organisation, animation et formation de test qualité</p> <p>Identification des dysfonctionnements qualité et proposition d'actions correctives</p> <p>Garantie d'une veille normative et réglementaire</p>

Mission	Il / elle applique la politique qualité de l'entreprise et vérifie la conformité des produits de l'entreprise.
Facteurs de variation	
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – construction de l'offre. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – fournisseurs ; – fabricants ; – organismes de certifications.
Classification	Catégorie D

Designer

Mission	Il / elle conçoit ou améliore l'esthétique (forme, matière, couleurs) et la fonctionnalité des produits selon la saison, l'identité de la marque tout en respectant les contraintes techniques et économiques de production
Activités	<p>Veille et identification des tendances du marché</p> <p>Conception et mise en œuvre d'un plan de collection</p> <p>Réalisation de croquis de produit</p> <p>Sélection et collection des échantillons, matières, couleurs, accessoires...</p> <p>Évaluation des coûts du produit</p> <p>Suivi de la base de données ainsi que des échantillons et modèles</p>
Facteurs de variation	Périmètre d'action : le designer est plus dans la création technique ; le styliste innove et cherche les nouvelles tendances
Interfaces	<p>Relations internes : modéliste ; acheteur ; chargé de qualité ; ingénieur ; responsable de collection.</p> <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – fournisseurs ; – fabricants.
Classification	Catégorie E

Chef de produit

Mission	Il / elle élabore une offre produits adaptée à la cible de clients et réalise le suivi, de la conception à la commercialisation, en cohérence avec la stratégie commerciale et marketing de l'entreprise
Activités	<p>Analyse des données du marché, de la concurrence, et des besoins clients</p> <p>Conception d'une gamme de produits et des caractéristiques d'un produit</p> <p>Définition d'un plan marketing (textes, argumentaires, participation à l'écriture du plan d'animation commerciale...)</p> <p>Élaboration des prix de vente des produits</p> <p>Définition des prévisions de vente et des budgets</p> <p>Pilotage des indicateurs clés de l'activité</p> <p>Suivi du reporting et analyse des parts de marché, du volume des ventes, des marges bénéficiaires</p>
Facteurs de variation	Périmètre d'action : le chargé de pricing interviendra sur les données économiques des produits
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – achat, création ; – marketing et expérience client. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – fournisseurs ; – fabricants.
Classification	Catégorie F

Responsable de collection

Mission	Il / elle définit, crée et supervise une ou plusieurs collections en cohérence avec l'identité et l'image de l'entreprise.
Activités	<p>Veille et définition des tendances à venir</p> <p>Élaboration du plan de collection</p> <p>Validation des modèles</p> <p>Contrôle des processus de réalisation des collections en adéquation avec l'identité de la marque</p> <p>Choix des fournisseurs et sous-traitants</p> <p>Respect des objectifs fixés (marge, normes, délais)</p> <p>Supervision et encadrement des équipes Création</p>
Facteurs de variation	

Mission	Il / elle définit, crée et supervise une ou plusieurs collections en cohérence avec l'identité et l'image de l'entreprise.
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – designer, modéliste, chef de produit, acheteur, chargé de qualité ; – marketing ; – directeur général selon la taille de l'entreprise. <p>Relations externes :</p>
	<ul style="list-style-type: none"> – clients ; – fournisseurs ; – sous-traitants ; – Partenaires.
Classification	Catégorie F

Acheteur

Mission	Il / elle recherche et sélectionne les produits et les fournisseurs selon la stratégie d'achat de l'entreprise et négocie les contrats commerciaux selon les objectifs de coûts, délais et qualité
Activités	<p>Participation à l'élaboration d'une stratégie d'achat de l'entreprise</p> <p>Définition des besoins d'approvisionnement</p> <p>Veille sur les évolutions du marché, la concurrence et les produits</p> <p>Prospection et identification des fournisseurs, prestataires, sous-traitants à référencer</p> <p>Réalisation et lancement d'appels d'offres</p> <p>Négociation et suivi des contrats (prix, délai, quantité...)</p> <p>Supervision des process d'achat et suivi des reporting (commandes, base de données fournisseurs...)</p>
Facteurs de variation	<p>Périmètre d'actions de l'acheteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'acheteur peut déterminer seul la stratégie d'achat selon la taille de l'entreprise ; – relations fournisseurs : le sourceur s'occupe de la gestion des fournisseurs. <p>Périmètre d'intervention : selon les besoins et l'organisation de l'entreprise, l'acheteur peut être amené à s'occuper d'un produit ou d'une gamme de produits en particulier</p> <p>Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail des acheteurs et sourceurs</p>

Mission	Il / elle recherche et sélectionne les produits et les fournisseurs selon la stratégie d'achat de l'entreprise et négocie les contrats commerciaux selon les objectifs de coûts, délais et qualité
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – en lien avec le chef de produit ; responsable de collection ; – direction générale selon la taille de l'entreprise. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – fournisseurs ; – fabricants ; – prestataires ; – sous-traitants.
Classification	Catégorie F

Ingénieur R et D

Mission	Il / elle est en charge de la conception, de la direction, de la mise en œuvre et de l'innovation de produits, projets.
Activités	<p>Définition des méthodes, moyens d'études et de conception et de leur mise en œuvre</p> <p>Réalisation de tests et essais</p> <p>Analyse des résultats et détermination des ajustements</p> <p>Rôle de conseil auprès des administrations (présentation technique des nouveaux produits et identification des besoins)</p> <p>Réalisation et respect des documents techniques</p> <p>Développement de nouveaux produits, outils en intégrant de nouvelles technologies</p> <p>Suivi et accompagnement d'un projet déterminé depuis son élaboration jusqu'à sa mise en fonctionnement</p> <p>Veille de la conformité du produit, service, système</p>
Facteurs de variation	<p>Niveau de technicité : selon la spécialisation de l'ingénierie</p> <p>Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser une ou plusieurs équipes projets</p>
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – chef de produit ; chargé de qualité ; responsable de collection ; designer ; – direction générale selon la taille de l'entreprise. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – fournisseurs ; – fabricants ; – prestataires ; – sous-traitants.
Classification	Catégorie F

Responsable de Business Unit

Mission	Il / elle définit et suit la mise en place de l'élaboration de l'offre produit et pilote la création jusqu'à la vente.
Activités	<p>Conseil et accompagnement de l'équipe dans sa progression</p> <p>Conseil et accompagnement des managers opérationnels dans leur prise de décisions</p> <p>Définition et optimisation des procédures et outils de pilotage</p> <p>Coordination, supervision et/ou participation aux projets transversaux impactant la famille métier</p> <p>Conception, développement et suivi du budget de la Business Unit</p> <p>Suivi des résultats du pôle en lien avec les objectifs budgétaires qui lui ont été assignés</p>
Facteurs de variation	
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – département logistique ; – achats ; – comptabilité. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – fournisseurs ; – sous-traitants ; – prestataires.
Classification	Catégorie G

SI/IT (Système d'information / Technologies de l'information)

Technicien Support SI

Mission	Il / elle garantit le bon fonctionnement des systèmes informatiques de l'entreprise et assure l'optimisation technique des outils associés
Activités	<p>Participation à l'ensemble des travaux informatiques et à la mise en œuvre des développements nécessaires à l'activité</p> <p>Mise à jour de la cartographie du système d'information (applications, référentiels, flux...)</p> <p>Aide technique pour différentes équipes métiers : analyse, propose des solutions de résolution des incidents/bugs, met en œuvre et contrôle.</p> <p>Réalisation du suivi et de la maintenance de premier niveau des matériels informatiques</p>
Facteurs de variation	<p>Types de spécialité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – technique informatique : réseau, support technique, procédure de maintenance, règle de sécurité informatique... ; – études techniques : fonctions supports et transverses. <p>Niveau de technicité : Windows, AS 400, VMWare, Linux...</p>

Mission	Il / elle garantit le bon fonctionnement des systèmes informatiques de l'entreprise et assure l'optimisation technique des outils associés
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – développeur ; chef de projet SI ; responsable SI ; – marketing client ; communication. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – prestataires ; – clients.
Classification	Catégorie D

Développeur

Mission	Il / elle conçoit, développe et met au point un projet d'application informatique pour l'entreprise selon les besoins fonctionnels et le cahier des charges.
Activités	<p>Participation à l'analyse des besoins des utilisateurs et l'analyse fonctionnelle</p> <p>Établissement du cahier des charges pour répondre aux besoins (élaboration et rédaction des spécifications techniques)</p> <p>Détermination des phases et procédures de tests techniques et fonctionnels des programmes et applications informatiques</p> <p>Conception et développement des programmes et applications informatiques</p> <p>Réalisation des tests des applications</p> <p>Réalisation de supports techniques</p> <p>Soutien technique ou formation à l'utilisation de l'application</p>
Facteurs de variation	<p>Niveau de technicité : Java, Back end, Front end...</p> <p>Types de spécialité</p> <ul style="list-style-type: none"> – technique informatique : réseau, support technique, supports aux utilisateurs, production informatique... ; – études techniques : fonctions supports et transverses.
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – chef de projet SI ; – marketing client ; communication ; Data. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – prestataires ; – fournisseurs.
Classification	Catégorie E

Architecte de base de données

Mission	Il / elle définit la structure des bases de données et conçoit des solutions techniques capables de récupérer et gérer des gros volumes de données brutes
Activités	<p>Recueil des besoins des utilisateurs en termes d'enjeux métiers</p> <p>Collecte de la donnée brute plus ou moins structurée et en plus ou moins en grande quantité</p> <p>Création et optimisation des infrastructures de stockage, de manipulation et de restitution des données brutes</p> <p>Intégration, stockage et tri des données brutes</p> <p>Définition des standards relatifs à la nature des données</p> <p>Maintenance et évolution des outils transverses d'intégration continue</p> <p>Amélioration des processus internes de traitement de données</p>
Facteurs de variation	<p>Types de spécialité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – technique informatique : support technique, supports aux utilisateurs, production informatique...
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – direction SI / IT ; – data et Business Analyst ; – direction générale. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – fournisseurs ; – prestataires ; – sous-traitants.
Classification	Catégorie F

Ingénieur

Mission	Il / elle assure la mise en place et de la maintenance des meilleurs outils informatiques (serveurs, ordinateurs, logiciels...) et conseille la direction informatique
Activités	<p>Recueil des besoins des utilisateurs en termes d'enjeux métiers</p> <p>Analyse et optimisation de l'outil informatique</p> <p>Conception de l'architecture d'un système d'information</p> <p>Mise en place des techniques d'exploitation, d'utilisation et de sécurité des équipements informatiques</p> <p>Test et actualisation de l'infrastructure informatique</p> <p>Accompagnement des opérationnels en tant que support (sécurité, qualité...) et d'assistance technique</p> <p>Veille et contrôle de l'application des procédures qualité et sécurité des systèmes d'information</p> <p>Maintenance du système et identification des dysfonctionnements</p> <p>Veille informatique (hardware et software)</p>

Mission	Il / elle assure la mise en place et de la maintenance des meilleurs outils informatiques (serveurs, ordinateurs, logiciels...) et conseille la direction informatique
Facteurs de variation	<p>Types de spécialité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – technique informatique : réseau, support technique, supports aux utilisateurs, production informatique... ; – études techniques : fonctions supports et transverses. <p>Périmètre d'intervention : selon l'organisation et la taille de l'entreprise, il peut s'occuper du réseau informatique en plus du système d'information</p>
Interfaces	<p>Relations internes : avec le personnel utilisant le matériel informatique.</p> <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – fournisseurs ; – prestataires ; – sous-traitants.
Niveau classification / coefficient	Catégorie F

Chef de projet SI

Mission	Il / elle anime et coordonne les activités des parties prenantes du projet pour une réussite en conformité avec les besoins définis par les maîtrises d'ouvrages métiers
Activités	<p>Pilotage de la mise en œuvre du projet dès la phase d'initialisation</p> <p>Analyse des besoins des utilisateurs et estimation de la faisabilité du projet</p> <p>Coordination de la conception ainsi que la mise en œuvre du projet en lien avec l'équipe</p> <p>Garantie de la gestion du projet selon les différentes étapes définies (contrôle de l'avancement en lien avec le cahier des charges...)</p> <p>Garantie du bon déploiement du projet, et l'acquisition des compétences adéquates des collaborateurs</p> <p>Suivi du budget relatif au projet</p> <p>Collecte des informations relatives au projet</p> <p>Veille de la transmission des informations à l'ensemble des membres de l'équipe missionnée sur le projet</p> <p>Organisation, encadrement et animation du travail de l'équipe missionnée sur le projet</p> <p>Garantie de la gestion managériale des sous-traitants</p> <p>Garantie de la relation commerciale avec les prestataires</p>
Facteurs de variation	<p>Types de spécialité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – technique informatique : réseau, support technique, supports aux utilisateurs, production informatique... ; – études techniques : fonctions supports et transverses.

Mission	Il / elle anime et coordonne les activités des parties prenantes du projet pour une réussite en conformité avec les besoins définis par les maîtrises d'ouvrages métiers
Interfaces	Relations internes : avec le personnel utilisateur des outils informatiques. Relations externes : – fournisseurs ; – prestataires ; – sous-traitants.
Classification	Catégorie F

Responsable SI

Mission	Il / elle définit et déploie la politique informatique sur son périmètre et veille à la performance et à l'optimisation du système d'informations en cohérence avec les orientations stratégiques de l'entreprise
Activités	Définition et pilotage des axes de développement stratégique SI Analyse et définition des besoins utilisateurs pour les traduire en solutions techniques Audit des caractéristiques et des fonctionnalités du système existant Veille technologique afin d'améliorer et optimiser le système d'information de l'entreprise Garantie du respect du cahier des charges (délai, qualité, budget...) Supervision, coordination et animation du travail de l'ensemble des acteurs du système d'information (chefs de projet, ingénieurs, consultant...) Encadrement de l'équipe informatique Gestion et adaptation des ressources nécessaires à la mise en place et au déploiement des projets Garantie de l'interface avec les directions fonctionnelles utilisatrices du SI Accompagnement du changement
Facteurs de variation	Périmètre d'intervention : mondiale, régionale, site... Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail de toute la famille métier « SI / IT »
Interfaces	Relations internes : – managers opérationnels ; – direction générale ; – responsable des autres BU ; – collaborateurs. Relations externes : – prestataires ; – clients.
Classification	Catégorie G

Marketing et expérience client

Conseiller(e) relation client

Mission	Il / elle traite les dossiers des contacts entrants (et/ou sortants) des clients particuliers en suivant les procédures du service et contribue à la relation commerciale
Activités	Gestion et traitement des commandes Gestion et suivi de la relation client en répondant aux demandes des clients Proposition et négociation d'offre commerciale (rabais, remise...) Détection des éventuelles fraudes Réception de la marchandise Contrôle et enregistrement des retours (produit, livraison, qualité...) Relance des fournisseurs pour clôturer les dossiers (remboursement, réparation...) Suivi et mise à jour des reporting clients
Facteurs de variation	Périmètre d'intervention : selon les besoins et l'organisation de l'entreprise, le conseiller client peut être amené à s'occuper du service après-vente
Interfaces	Relations internes : – Supply Chain ; – gestion administrative et financière. Relations externes : – fournisseurs ; – clients ; – banques.
Classification	Catégorie C

Web Designer

Mission	Il / elle prépare et réalise des supports de communication visuelle sur le Web qui mettront en valeur l'offre de l'entreprise dans le but de déclencher l'acte d'achat des consommateurs
Activités	Compréhension et application de la ligne directrice de la charte graphique de l'entreprise Réalisation de propositions graphiques selon les objectifs commerciaux définis (maquette, croquis...) Élaboration, déclinaison et mise en page de supports de communication graphiques (dessin, photos, couleurs) Garantie de la qualité graphique du site et gestion de la maintenance ou de la mise à jour Respect des contraintes juridiques Veille, observation et analyse des tendances du marché Suivi et mise à jour des supports de communication
Facteurs de variation	

Mission	Il / elle prépare et réalise des supports de communication visuelle sur le Web qui mettront en valeur l'offre de l'entreprise dans le but de déclencher l'acte d'achat des consommateurs
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – directeur artistique ; chef de projet digitale ; concepteur rédacteur ; directeur marketing et communication. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – prestataires ; – clients.
Classification	Catégorie E

Concepteur-Rédacteur

Mission	Il / elle rédige la description des produits sur catalogue ou / et du site en respectant les chartes éditoriales et graphiques
Activités	<p>Rédaction de la description des produits, construction et diffusion d'un argumentaire de vente sur différents supports éditoriaux ou / et digitaux (catalogue, digital, blogs...)</p> <p>Coordination avec les équipes de référencement (mise en valeur des mots clés)</p> <p>Définition de la planification éditoriale en cohérence avec l'image de marque</p> <p>Participation, supervision et coordination des phases de production, obtention des informations techniques des produits</p> <p>Suivi et mise à jour des contenus</p> <p>Veille sur les nouvelles tendances</p>
Facteurs de variation	
Interfaces	<p>Relations internes : marketing et expérience client.</p> <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – prestataires ; – grand public ; – clients.
Classification	Catégorie E

Mission	Il / elle a pour mission d'optimiser les leviers d'acquisition de trafic sur le WEB afin de donner de la visibilité au site, à la marque, et de générer le maximum de trafic et de chiffre d'affaires
Activités	<p>Construction d'une stratégie de trafic en lien avec les objectifs des directions marketing et commerciale</p> <p>Définition et mise en place des techniques de référencement naturel ou gratuit (SEO)</p> <p>Optimisation continue de la visibilité du site de l'entreprise sur les moteurs de recherche (référencement payant ou SEM)</p> <p>Définition, conception et planification des campagnes publicitaires (Gestion de l'achat des espaces publicitaires, gestion des campagnes d'e-mailing...)</p> <p>Gestion du budget des campagnes publicitaires</p> <p>Recherche et gestion de partenariats pour améliorer la visibilité de l'entreprise sur le WEB</p> <p>Encadrement et coordination de prestataires externes (agences médias, régies externes)</p> <p>Mise en place, suivi et analyse des reporting et des performances SEO, SEA</p> <p>Veille concurrentielle et de l'e-réputation de l'entreprise</p>
Facteurs de variation	<p>Périmètre d'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> – gestion et relation des partenariats WEB ; – s'occupe de la totalité de la stratégie trafic. <p>Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, le responsable gestion de trafic peut encadrer, coordonner et superviser le travail des équipes.</p>
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – marketing (Social Media Manager, Community Manager, Data, communication) – chef de produit ; – système d'information. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – clients ; – prestataires.
Classification	Catégorie F

Social media manager

Mission	Il / elle développe une stratégie de présence numérique, définit les contenus, publie et anime les différents réseaux sociaux
Activités	<p>Définition, conception et formalisation de la stratégie Social Media</p> <p>Optimisation de la visibilité de la marque sur internet à travers le développement de la présence digitale</p> <p>Création et publication de contenus sur les sites et espaces communautaires en lien avec les valeurs de l'entreprise</p> <p>Gestion de l'animation des communautés WEB et optimisation des interactions</p> <p>Suivi de la e-réputation de la marque sur les réseaux sociaux</p> <p>Suivi des résultats en termes d'acquisition de trafic, de fidélisation de clientèle et d'audience en lien avec le traffic manager</p>
Facteurs de variation	<p>Périmètre d'action : le social Media Manager pense la stratégie et organise la diffusion de contenu, il intervient en amont du Community Manager qui est plus opérationnel</p> <p>Dimension management d'équipe : le Social Media Manager peut encadrer et superviser une équipe de Community Manager</p>
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – marketing et expérience client ; – chef de produit. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – clients ; – « Followers » ; – prestataires.
Niveau classification / coefficient	Catégorie F

Chef de projet digital

Mission	Il / elle analyse les besoins, organise, planifie et met en œuvre la stratégie de communication digitale de l'entreprise
Activités	<p>Analyse des besoins de l'entreprise</p> <p>Rédaction des cahiers des charges en collaboration avec la division marketing client</p> <p>Définition et mise en place de la communication digitale</p> <p>Élaboration du plan de communication</p> <p>Réalisation du planning et définition des ressources du projet</p> <p>Organisation et gestion des contenus diffusés en ligne</p> <p>Coordination des différentes parties prenantes du projet</p> <p>Coordination et suivi du déploiement du projet</p>
Facteurs de variation	Dimension management d'équipe : le chef de projet accompagnera et coordonnera les équipes autour d'un projet commun

Mission	Il / elle analyse les besoins, organise, planifie et met en œuvre la stratégie de communication digitale de l'entreprise
Interfaces	<p>Relations internes : marketing et expérience client.</p> <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – grand public ; – clients ; – médias online ; – prestataires/consultants.
Classification	Catégorie F

Responsable e-Merchandising

Mission	Il / elle développe les ventes sur le site e-commerce de l'entreprise en valorisant l'offre et en créant une navigation intuitive et attractive
Activités	<p>Définition de l'ergonomie des rubriques (usage de filtres, arborescence intuitive...)</p> <p>Définition, personnalisation et optimisation de la stratégie de l'animation commerciale et du parcours produits sur le site : valorisation des produits et services et mise en avant des offres promotionnelles ou/et des produits phares.</p> <p>Définition du moteur de recherche et du ranking des produits</p> <p>Mise en œuvre du cross-selling et du up-selling</p> <p>Évaluation des impacts de l'animation commerciale : taux de conversion, ventes réalisées, requêtes effectuées...</p> <p>Analyse, suivi et pilotage des indicateurs de performance</p> <p>Veille concurrentielle et réalisation d'études de marché sur les attentes et besoins des prospects/clients</p>
Facteurs de variation	Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail d'un ou plusieurs e-merchandiser
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – marketing et expérience client ; – achats ; – gestion financière et administrative. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – fournisseurs ; – prestataires du site (agence Web) ; – consultant Marketing.
Classification	Catégorie F

Chargé(e) de ciblage

Mission	Il / elle pilote l'ensemble des solutions applicatives liées aux points de contacts et parcours des clients
Activités	<p>Définition et mise en œuvre d'une stratégie de ciblage et de diffusion des campagnes marketing multicanales (courriel / sms / push)</p> <p>Suivi du trafic, analyse des comportements de l'internaute et déduction de ses habitudes de navigation</p> <p>Exécution de stratégies personnalisées d'automatisation de courriels pour convertir un prospect en client</p> <p>Développement et supervision des études et traitements de la base de données client (segmentations, scores...)</p> <p>Reporting, suivi et analyse des performances des campagnes de courriel et de push</p> <p>Proposition de modifications et évolutions de nouvelles campagnes</p>
Facteurs de variation	<p>Périmètre d'action : le chef de projet CRM accompagnera et coordonnera davantage les équipes autour d'un projet commun</p> <p>Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail des chargés de ciblage, chargés de CRM</p>
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – système d'information ; – direction générale ; – marketing ; – relation client. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – clients ; – grand public ; – prestataires.
Classification	Catégorie F

Business analyst

Mission	Il / elle participe au pilotage de l'activité de l'entreprise à partir de l'étude de données chiffrées.
Activités	<p>Définition et conception d'outils d'analyse et d'aide à la décision (tableaux de bord, reporting, KPI...)</p> <p>Analyse des bases de données</p> <p>Élaboration de rapports d'activités</p> <p>Études qualitative et quantitative sur les tendances et pratiques de consommation, sur les attentes des prospects/clients</p> <p>Analyse globale de l'environnement commercial de l'entreprise (part de marché, concurrence...)</p> <p>Proposition de recommandations et de plans d'action stratégiques</p>

Mission	Il / elle participe au pilotage de l'activité de l'entreprise à partir de l'étude de données chiffrées.
Facteurs de variation	<p>Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, le responsable business analyst peut encadrer, coordonner et superviser le travail des équipes</p> <p>Périmètre d'action : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut piloter et coordonner la mise en œuvre des recommandations</p>
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – marketing et expérience client ; – direction générale ; – système d'informations ; – gestion administrative et financière. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – clients ; – prestataires.
Niveau classification / coefficient	Catégorie F

Data Analyst

Mission	Il / elle analyse la grande quantité de données (économiques, statistiques...) et les restitue en une information opérationnelle et stratégique d'aide à la décision pour l'entreprise
Activités	<p>Définition des méthodes et outils de collecte et de traitement des données</p> <p>Collection, sélection et validation des données pertinentes pour l'analyse</p> <p>Organisation et exploitation des bases de données</p> <p>Conversion, codage et cartographie des données dans un format compréhensible pour tous les collaborateurs (graphiques, illustrations...)</p> <p>Définition de plan d'actions pour améliorer l'analyse, la collecte et la validation des indicateurs clés de performance (KPI)</p> <p>Définition de la cible des campagnes marketing ainsi que les tendances d'achats ou de consommation</p> <p>Gestion de projets informatiques transverses</p>
Facteurs de variation	<p>Périmètre d'action : le Data Scientist dispose d'une vision globale des données, les exploite et les « fait parler »</p> <p>Dimension management d'équipe : peut encadrer et superviser une équipe de chargés d'études statistiques ou de Data Analyst</p>
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – marketing et expérience client ; – direction générale ; – système d'informations. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – chef de projet externe / consultant.
Classification	Catégorie F

Responsable Marketing/Communication

Mission	Il / elle définit, valide, pilote et supervise les stratégies de communication interne et externe ainsi que la stratégie marketing afin de développer et optimiser la rentabilité de l'entreprise
Activités	<p>Définition et déclinaison de la stratégie et politique de communication et de marketing en fonction des objectifs stratégiques fixés</p> <p>Pilotage de la politique d'action marketing multicanal</p> <p>Pilotage et application du plan de communication commerciale</p> <p>Supervision, animation et encadrement des équipes du pôle dans la réalisation des projets</p> <p>Gestion et développement des partenariats externes</p> <p>Définition et suivi du budget</p> <p>Mise en place et suivi des outils et reporting</p> <p>Veille stratégique et études de marché (expérience client, concurrence...)</p> <p>Supervision de la réputation et de l'e-réputation de l'entreprise</p>
Facteurs de variation	<p>Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail de deux directions</p> <p>Périmètre d'intervention : mondiale, nationale, régionale...</p>
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – managers opérationnels ; – direction générale ; – responsable des autres BU ; – collaborateurs. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – prestataires ; – presse.
Niveau classification / coefficient	Catégorie G

Supply chain

Agent logistique polyvalent

Mission	Il / elle prépare les commandes et s'occupe de l'expédition de marchandises pour les clients
Activités	<p>Vérification des documents de livraison avant déchargement ou d'expédition avant chargement</p> <p>Réception des produits ou articles</p> <p>Manutention ou conduite des produits vers les aires prévues d'arrivée, de stockage ou de départ</p> <p>Rangement des produits, cartons ou palettes dans l'aire de stockage dédiée et assurer la mise en stock</p> <p>Contrôle de la conformité des références, de l'aspect et de la quantité produit en respectant les modes opératoires</p> <p>Préparation et conditionnement des produits ou commandes</p> <p>Enregistrement et consultation des mouvements de stocks (ERP, logiciel de gestion des stocks...), en assurant la traçabilité selon les instructions et procédures</p> <p>Signalement des anomalies éventuelles</p>
Facteurs de variation	<p>Périmètre d'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> – selon la taille de l'entreprise, il/elle peut réceptionner les marchandises, produits et réaliser des opérations de manutention ; – selon l'activité de l'entreprise, il/elle peut être en relation directe avec les clients, répondre à leurs questions et les conseiller.
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – département logistique ; – achats. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – clients ; – fournisseurs ; – transporteur.
Classification	<p>Catégorie A</p> <p>Si l'agent logistique est le seul poste classé en catégorie A dans l'établissement logistique de l'entreprise, le salarié après avoir été au niveau débutant pendant 9 mois devra être positionné au niveau polyvalent dans les conditions de passage de niveau prévu par la convention collective (cf. article 2.1.1 de l'avenant du 24 juin 2011).</p>

Technicien(ne) de maintenance

Mission	Il / elle assure les opérations de maintenance préventive et curative sur les équipements de son périmètre d'intervention, détecte les dysfonctionnements et améliore les conditions de fonctionnement des installations en respectant les normes de sécurité
Activités	<p>Diagnostic, contrôle, surveillance et entretien régulier des équipements, des installations</p> <p>Organisation et pilotage d'interventions de maintenance</p> <p>Réalisation et suivi d'opérations de maintenance préventive et curative des équipements</p> <p>Contrôle de la réalisation d'intervention des sous-traitants et des agents de maintenance</p> <p>Prise en charge des dépannages complexes</p> <p>Rédaction des documents et procédures techniques</p> <p>Proposition d'améliorations de fonctionnement, de fiabilité, de performance</p> <p>Recherche et correction des dysfonctionnements</p> <p>Détection des situations récurrentes</p> <p>Suivi et mise à jour des indicateurs de fonctionnement (taux et temps de pannes, coûts...)</p> <p>Participation à l'étude et à la réalisation des travaux neufs et des projets techniques</p>
Facteurs de variation	
Interfaces	<p>Relations internes : département logistique.</p> <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – fournisseurs ; – sous-traitants ; – prestataires.
Classification	Catégorie D

Gestionnaire de stocks

Mission	Il / elle gère et optimise la gestion des stocks pour minimiser le niveau de stocks sans risquer la rupture
Activités	<p>Négociation avec les fournisseurs</p> <p>Planification des modalités de livraisons (délais, quantité, fournisseurs, ...) et supervision du transport</p> <p>Contrôle des livraisons (qualité et quantité des marchandises reçues)</p> <p>Stockage des commandes de marchandises, produits, matières...</p> <p>Supervision et définition des modalités du transport des marchandises</p> <p>Supervision du niveau des ventes et niveau des stocks</p> <p>Réalisation d'inventaire et gestion de l'espace de stockage (rangement, propreté, rotation des produits, surface...)</p>
Facteurs de variation	

Mission	Il / elle gère et optimise la gestion des stocks pour minimiser le niveau de stocks sans risquer la rupture
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – département logistique ; – achats. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – clients ; – fournisseurs ; – sous-traitants ; – partenaires.
Classification	Catégorie D

Ingénieur méthodes et outils

Mission	Il / elle conçoit, optimise et organise l'ensemble des solutions techniques et des méthodes logistiques afin de rationaliser la chaîne logistique
Activités	<p>Analyse et définition des process logistiques</p> <p>Conception de la chaîne logistique</p> <p>Conception d'outils de pilotage et de gestion (circuits et système d'information, procédures...)</p> <p>Rédaction des cahiers des charges, des procédures, manuels qualité</p> <p>Planification, supervision et gestion de la distribution des commandes de la réception à l'expédition</p> <p>Collecte, analyse et gestion des informations concernant les flux de produits et d'informations</p> <p>Définition et mise en place de démarche d'amélioration continue</p> <p>Réalisation et suivi des tableaux de bord</p> <p>Analyse des dysfonctionnements et proposition d'actions correctives</p>
Facteurs de variation	<p>Niveau de spécialisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – phase approvisionnement (logistique amont) ; – phase distribution (logistique aval) ; – gestion des stocks ; – toute la partie logistique. <p>Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail des équipes en mode projet ;</p> <p>Périmètre d'intervention : mondial, national, régional, local, site...</p>

Mission	Il / elle conçoit, optimise et organise l'ensemble des solutions techniques et des méthodes logistiques afin de rationaliser la chaîne logistique
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – département logistique ; – direction générale ; – achats. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – clients ; – fournisseurs ; – sous-traitants.
Classification	Catégorie F

Responsable d'exploitation

Mission	Il / elle met en place une stratégie d'organisation d'une partie ou de la totalité de la chaîne logistique, allant de l'achat de matières premières ou de produits finis jusqu'à leur distribution, sur la base de directives fixant les objectifs
Activités	<p>Met en œuvre une stratégie d'acheminement d'une activité logistique sur la base de directives fixant les objectifs</p> <p>Conception des outils de pilotage et de gestion de la chaîne logistique dans un objectif d'optimisation et de rationalisation</p> <p>Supervision de la gestion des stocks</p> <p>Planification des besoins et des moyens humains, financiers, techniques</p> <p>Coordination et contrôle des équipes dans la mise en place de la stratégie logistique</p> <p>Suivi et réalisation des plans d'action logistiques</p> <p>Supervision de l'acheminement des produits</p> <p>Analyse, suivi et mise à jour des indicateurs de satisfaction des clients et du reporting</p> <p>Proposition et mise en place de solutions d'amélioration</p>
Facteurs de variation	<p>Niveau de spécialisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – phase approvisionnement (logistique amont) ; – phase distribution (logistique aval) ; – toute la partie logistique ; – phase méthodes et outils (amélioration continue). <p>Niveau de technicité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – types de produits gérés ; – stratégie adoptée (stockage, transport, distribution...) ; – Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail des équipes ; <p>Périmètre d'intervention : mondial, national, régional, local, site...</p>

Mission	Il / elle met en place une stratégie d'organisation d'une partie ou de la totalité de la chaîne logistique, allant de l'achat de matières premières ou de produits finis jusqu'à leur distribution, sur la base de directives fixant les objectifs
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – département logistique ; – direction générale ; – achats ; – Data. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – clients ; – fournisseurs ; – sous-traitants ; – partenaires.
Classification	Catégorie F

Fonctions supports

Comptable

Mission	Il / elle enregistre les informations et contrôle les opérations d'écritures relatives aux activités de l'entreprise, en vue de produire et justifier les états comptables et de répondre aux besoins internes de gestion
Activités	<p>Traitement et suivi des factures clients ou fournisseurs</p> <p>Traduction et comptabilisation des opérations commerciales, industrielles et financières de l'entreprise</p> <p>Centralisation, coordination et vérification des données et documents nécessaires à l'établissement des documents comptables</p> <p>Justification des comptes</p> <p>Suivi de la trésorerie et assurer le suivi des budgets</p> <p>Renseignement des documents relatifs aux relations avec les tiers et gestion des litiges éventuels</p> <p>Réalisation et garantie des divers comptes lors des arrêtés comptables en respectant et faisant respecter les délais</p>
Facteurs de variation	<p>Niveau de technicité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – comptabilité clients, banques, fournisseurs... ; – comptabilité générale. <p>Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut coordonner et superviser le travail d'aides comptables</p>

Mission	Il / elle enregistre les informations et contrôle les opérations d'écritures relatives aux activités de l'entreprise, en vue de produire et justifier les états comptables et de répondre aux besoins internes de gestion
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tous les services de l'entreprises. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – fournisseurs ; – services supports ; – clients.
Classification	Catégorie D

Gestionnaire de paie

Mission	Il / elle rassemble, analyse et traite les informations et éléments relatifs à tous les salariés de l'entreprise
Activités	<p>Recueil et traitement des informations relatives aux salariés (absences, congés, heures supplémentaires, temps de travail...)</p> <p>Saisie et édition des fiches de paie dans le respect de la législation sociale et contractuelle</p> <p>Établissement des déclarations sociales et fiscales</p> <p>Gestion des documents d'embauches et de sorties des collaborateurs</p> <p>Élaboration et suivi des documents de synthèse (masse salariale, tableaux de bords...)</p>
Facteurs de variation	Périmètre d'action : selon la taille de l'entreprise, il peut s'occuper de la paie ou gérer également l'administration du personnel
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tous les services de l'entreprise ; – salariés ; – direction. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – organismes sociaux ; – administration fiscale.
Classification	Catégorie D

Contrôleur de gestion achat et / ou finance

Mission	II / elle organise et contrôle la gestion économique et financière nécessaire au pilotage opérationnel et stratégique d'une entreprise ou de sa filiale
Activités	<p>Élaboration et mise en place d'outils de reporting des résultats de l'activité</p> <p>Mise en place et amélioration des procédures de gestion et d'optimisation des flux d'information</p> <p>Participation à la définition des objectifs</p> <p>Élaboration et actualisation des prévisions et des budgets</p> <p>Suivi de l'évolution des résultats financiers de l'entreprise</p> <p>Analyse des performances par l'analyse des écarts des résultats par rapport aux budgets et aux objectifs</p> <p>Proposition d'actions correctrices</p> <p>Accompagnement des opérationnels dans la gestion de l'activité et la prise de décisions</p> <p>Accompagnement des responsables opérationnels dans la prise de décision stratégique</p>
Facteurs de variation	<p>Niveau de technicité relatif à la spécialité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – contrôle de gestion sociale, commerciale, financière, industrielle... ; – contrôle de gestion groupe. <p>Dimension management d'équipe : selon la taille et l'organisation de l'entreprise, il peut encadrer et superviser une ou plusieurs équipes</p> <p>Périmètre d'intervention : région, site, filiale, division, groupe...</p>
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tous les services de l'entreprise ; – direction générale. <p>Relations externes : cabinet d'expertise comptable si l'activité est externalisée.</p>
Classification	Catégorie F

Juriste

Mission	II / elle conseille et informe des personnes physiques ou morales en matière juridique et judiciaire, établit des actes juridiques et effectue la gestion de contentieux
Activités	<p>Garantie d'une veille juridique sur de nouvelles réglementations liées à l'activité</p> <p>Apport de conseils et d'informations sur des questions législatives et juridiques</p> <p>Rédaction de documents, d'actes et de procédures juridiques</p> <p>Traitement de dossiers de contentieux (litiges, réclamations...)</p> <p>Suivi de l'exécution des contrats</p> <p>Veille à la sécurité juridique de l'entreprise</p>
Facteurs de variation	<p>Type de spécialité et expertise juridique : fiscale, commercial, social...</p> <p>Dimension management d'équipe : peut encadrer et superviser le travail d'autres juristes selon la taille de l'entreprise</p>

Mission	Il / elle conseille et informe des personnes physiques ou morales en matière juridique et judiciaire, établit des actes juridiques et effectue la gestion de contentieux
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tous les services de l’entreprise ; – direction générale selon la taille de l’entreprise. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – avocats ; – administrations publiques ; – fournisseurs ; – sous-traitants.
Classification	Catégorie F

Responsable ressources humaines

Mission	Il / elle déploie la politique RH selon les orientations stratégiques de l’entreprise et est garant des bonnes procédures mises en place
Activités	<p>Analyse des besoins de l’entreprise</p> <p>Élaboration, actualisation et mise en œuvre de la politique RH (formation, recrutement, mobilité...)</p> <p>Conseil et assistance auprès des opérationnels dans leurs problématiques RH</p> <p>Conseil et accompagnement des salariés dans l’analyse de leur besoin</p> <p>Intégration et suivi des nouveaux collaborateurs</p> <p>Garantie du respect des procédures</p> <p>Réalisation et suivi de reporting</p> <p>Mise en place ou/et participation à des projets transverses</p>
Facteurs de variation	<p>Dimension Management d’équipe : selon l’organisation et les besoins de l’entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail des collaborateurs</p> <p>Périmètre d’intervention : monde, région, site...</p> <p>Périmètre d’action : selon la taille de l’entreprise, il peut être polyvalent et s’occuper de plusieurs domaines (formation, recrutement, relations écoles...) ou s’occuper d’un périmètre précis</p>
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – managers opérationnels ; – direction ressources humaines ; direction générale ; – instances représentatives du personnel ; – collaborateurs. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – organismes sociaux ; – prestataires / partenaires ; – écoles, universités.
Classification	Catégorie F

Responsable de département

Mission	Il / elle définit, valide, pilote et suit la mise en place de la politique des ressources humaines et de la gestion administrative et financière de l'entreprise
Activités	<p>Définition des procédures du pôle et garantie de leur conformité aux exigences légales et juridiques</p> <p>Supervision et encadrement des équipes du pôle dans la réalisation des projets</p> <p>Conseil et accompagnement des managers opérationnels dans leur prise de décisions</p> <p>Conseil et accompagnement des salariés dans leur analyse de besoins</p> <p>Garantie de la gestion budgétaire et financière (masse salariale, gestion...)</p> <p>Mise en place et suivi des outils et reporting</p>
Facteurs de variation	<p>Dimension management d'équipe : selon l'organisation et les besoins de l'entreprise, il peut encadrer, coordonner et superviser le travail de deux directions</p> <p>Définition ou déploiement de la stratégie et politique des ressources humaines et administrative et financière en fonction des objectifs stratégiques fixés</p> <p>Périmètre d'intervention : mondiale, régionale, site...</p>
Interfaces	<p>Relations internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – managers opérationnels ; – direction ressources humaines ; direction générale ; direction administrative et financière ; – responsable des autres BU ; – instances représentatives du personnel ; – collaborateurs. <p>Relations externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – organismes sociaux ; – prestataires ; – presse.
Classification	Catégorie G

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : 493 | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX
ET LIQUEURS DE FRANCE**

Accord du 17 septembre 2021
relatif à l'activité partielle de longue durée

NOR : ASET2150994M

IDCC : 493

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

CNVS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte exceptionnel de crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 », les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ont élaboré, négocié et conclu un accord permettant aux entreprises de la branche qui rencontrent des périodes de réduction durable d'activité d'avoir recours au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).

L'APLD est un dispositif destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

La mise en œuvre du dispositif d'APLD est subordonnée au respect d'engagements de la part de l'employeur notamment en matière de maintien dans l'emploi et de formation.

Il est rappelé qu'en vertu des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de l'élaboration du présent accord, le maintien de l'ouverture des droits à la retraite de base et complémentaire est prévu au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'APLD.

Afin d'apprécier la nécessité de mettre en œuvre ce dispositif par voie d'accord de branche, une consultation a été réalisée auprès des fédérations professionnelles du secteur concernant les impacts de la crise sanitaire, la situation économique et les perspectives d'activité des entreprises.

Les partenaires sociaux constatent une très grande disparité selon les secteurs d'activité (part et marchés d'exportation, chiffre d'affaires représenté par le secteur des CHR), les produits, les bassins régionaux ainsi que la taille des structures.

Les résultats de cette consultation ont été présentés aux membres de la CPPNI et ont permis d'établir le diagnostic partagé ci-dessous, par secteur d'activité et/ou géographique.

Vins d'Alsace

Les ventes ont chuté en 2020 de 13 % sur le marché français et de 14 % à l'export. Une diminution de 22 % des volumes commercialisés entre 2019 et 2020 a été enregistrée s'agissant des circuits CHR, cavistes, ventes directes, etc. (hors GMS et export) ; cette part de marché correspond à un tiers des volumes de vins d'Alsace qui sont commercialisés.

Dans ce contexte, il est impératif de soutenir la filière pour sauvegarder les 714 metteurs en marchés, 3 524 producteurs, 15 000 salariés et 20 000 emplois saisonniers (source : chiffres de l'interprofession).

Vins de Bordeaux

Le recours important à l'activité partielle pendant la première période de confinement (près de 90 % des entreprises selon un sondage réalisé en avril 2020 par l'union régionale) et sur le reste de l'année 2020, perdure encore de façon plus localisée pour les services commerciaux France et/ou Export, ce qui suscite de l'inquiétude en raison de l'activité « cœur de métier » des services concernés.

Par ailleurs, les entreprises s'alarment de la diminution à venir des aides exceptionnelles qui permettent aujourd'hui d'amortir la baisse d'activité en ayant recours aux dispositifs mis en place par les pouvoirs publics (tels que les PGE).

La perte de chiffre d'affaires correspond à -16,5 % entre 2019 et 2020, répartie entre la France (- 17 %) et l'export (- 16 %) avec une baisse encore plus marquée sur l'union européenne (- 19 %).

À ce jour, les efforts réalisés au sein des entreprises sont axés en priorité sur le maintien dans l'emploi.

Vins de Grande Bourgogne (Bourgogne, Beaujolais, Jura, Savoie)

L'année 2020 s'est terminée avec une baisse de 5 % en valeur (+ 1 % sur l'export et - 6 % en France) pour les maisons de vins de Bourgogne, ce qui demeure une réelle performance au regard de la fermeture des CHR et des taxes américaines. Le phénomène de transfert du « hors domicile vers domicile » a été moins important en France que dans de nombreux autres pays.

Lors du premier confinement (mars à mai 2020), des maisons ont fermé leur site de production, le temps de mettre en place les mesures de sécurité nécessaires ; ces périodes de fermeture puis d'activité réduite ont suscité un recours important à l'activité partielle. La hausse du nombre de salariés atteints du « Covid-19 » ou considérés « cas contact » jusqu'en début d'année 2021 a entraîné une désorganisation de l'activité de certaines entreprises.

S'agissant des perspectives 2021, les ventes en grande distribution progressent et le e-commerce est en très forte croissance. L'export poursuit sa dynamique même s'il est encore trop tôt pour observer le redémarrage des États-Unis après la suspension provisoire des taxes. Si les perspectives semblaient favorables malgré l'absence de touristes étrangers, les récents épisodes de gel risquent de poser de réelles difficultés, le niveau des stocks étant bas.

Les entreprises en difficulté ont eu recours aux différentes mesures de soutien mises en place (fonds de solidarité pour les entreprises faisant face à une forte baisse d'activité liée à la fermeture des CHR et/ou à la zone géographique pour les maisons de vins situées en montagne), PGE, assurance-crédit, médiation du crédit, simplification du dispositif d'aide à la promotion sur les pays tiers, distillation de crise, aide au stockage privé.

Le recours à l'activité partielle se poursuit à titre principal pour les salariés devant garder leur(s) enfant(s) et pour ceux dont l'activité n'a pas repris (commerciaux en charge du secteur CHR, salariés des entreprises situées en zone de montagne : maisons de vins de Savoie, etc.).

Vins de Champagne

Entre 2019 et 2020, la baisse d'activité enregistrée (France + Export) est de – 18 % en volume et de – 17 % en valeur, et la baisse des expéditions sur les dix premiers marchés d'exportation est de – 15 % en volume et de – 19 % en valeur.

L'activité des maisons de Champagne a par ailleurs été fortement impactée en raison de l'arrêt des activités œnotouristiques et des fermetures administratives (activité des commerciaux chargés du secteur CHR).

Vins et spiritueux d'Île-de-France

Une grande disparité est constatée selon les entreprises et leurs principaux canaux de distribution ; si certaines structures connaissent une baisse limitée d'activité (de – 5 % à – 15 %) voire une légère augmentation (de + 5 % à + 10 % en 2020 en cas d'activité fortement liée aux réseaux des cavistes et GMS), certaines structures enregistrent d'importantes pertes et une baisse considérable de chiffre d'affaires allant de – 30 % à – 50 % sur l'ensemble de l'année 2020 (activité principale liée au secteur CHR).

Les perspectives 2021 sont encore moins favorables pour les entreprises les plus impactées en raison de la fermeture des CHR depuis le début de l'année ; certaines structures enregistrent des pertes allant jusqu'à 85 % de janvier à fin avril 2021 par rapport à leur activité avant la crise sanitaire. Une baisse généralisée des exportations allant de – 10 % à – 30 % selon les marchés est également constatée.

Dans ce contexte, le recours à l'activité partielle se poursuit pour les entreprises en difficultés qui doivent également faire face à des coûts importants liés à l'annulation des événements et salons (perte des acomptes) ainsi qu'à une perte de marge attendue d'environ 5 % en raison de l'application des mesures sanitaires et des différentes aides ou promotions mises en place.

Vins du Rhône

Au regard des premiers retours d'une enquête réalisée par l'union régionale, plus de la moitié des entreprises déclarent une baisse de chiffre d'affaires en 2020 ; la diminution moyenne constatée est de près de – 20 %, allant jusqu'à – 68 % pour les structures les plus impactées.

Les entreprises ont pu poursuivre leur activité grâce au recours aux différents dispositifs d'aides ; à titre d'exemple, 80 % des entreprises indiquent avoir mis en œuvre l'activité partielle dont 20 % au bénéfice de plus de la moitié de leurs effectifs salariés.

Éleveurs, embouteilleurs et distributeurs

Les entreprises concernées ont globalement moins souffert des conséquences de la pandémie par rapport aux autres secteurs de la branche. L'activité s'est développée dans toutes les régions viticoles et en particulier dans certains marchés (grande distribution, export), permettant ainsi d'amortir les impacts très négatifs d'autres marchés grâce à un mécanisme de compensation.

Le chiffre d'affaires total se situe entre – 3 % et – 6 % en 2020 avec toutefois un fort impact lié aux fermetures de CHR selon les périodes. Les entreprises ont pris des mesures telles que le recours à l'activité partielle, la prise des jours de repos, l'absence de remplacement des départs et le gel des embauches.

Jus de fruits

Le secteur a été impacté par la crise sanitaire, surtout pour les entreprises ayant une forte activité liée directement à celle de la consommation hors domicile (réseau CHR).

De manière globale, le circuit CHD représente environ 12 % des ventes du secteur ; toutefois, la part des ventes en CHD est beaucoup plus forte au sein de certaines structures pouvant représenter jusqu'à plus de 70 % des ventes pour des petites entreprises.

Si l'activité de la CHD devait être durablement « sinistrée », le recours au dispositif d'APLD serait une réelle alternative permettant ainsi aux entreprises exposées à des difficultés durables de maintenir l'emploi puis de reprendre leur activité plus facilement au moment de la reprise ; par ailleurs, l'activité CHD est souvent déconnectée de l'activité GMS et gérée au sein d'une structure propre, favorisant le cas échéant la mise en place d'un tel dispositif.

Transformateurs cidricoles

Les pertes en volume représentent près de – 13 % en moyenne en 2020 par rapport à 2019, pouvant aller jusqu'à – 40 % pour certaines entreprises ; seules quelques structures présentent un chiffre d'affaires quasi-stable grâce à la reprise d'activité dans les zones touristiques au cours de l'été 2020.

Plus globalement au niveau de la filière cidricole, la perte en volume est estimée à environ – 18 % sur la période de mars à décembre 2020 par rapport à la période de mars à décembre 2019 (source : chiffres douanes). Si l'augmentation des exportations de cidre entre 2019 et 2020 est équivalente à + 15 %, les volumes exportés sont faibles (environ 10 % du marché) et très fluctuants d'une année sur l'autre.

S'agissant des conséquences des fermetures administratives, une situation hétérogène est constatée ; certaines entreprises étant très dépendantes du circuit des CHR et d'autres beaucoup moins.

Spiritueux

Un net recul des ventes a été initié depuis 2019 avec l'effet inflationniste de la mise en place du seuil de revente à perte relevé à 10 % du prix d'achat effectif en intégrant les droits indirects ; depuis, la hausse des prix représente 7 % en moyenne et la baisse des ventes est de l'ordre de 4,4 % en moyenne, se traduisant par des chutes jusqu'à – 17 % sur certaines références.

Durant l'année 2020, le réseau de la grande distribution s'est stabilisé mais celui des CHR qui représente 20 % du chiffre d'affaires du secteur a été sinistré : la consommation a reculé sur les lieux de vente de 45 %.

S'agissant des événements sportifs, foires et festivals, le recul de la consommation est proche de 100 % ; les entreprises du secteur ont dû renoncer à accueillir du public dans le cadre de leurs opérations de découverte du secteur par l'intermédiaire du spiritourisme.

Au niveau international, les conflits entre les États-Unis et l'Union européenne ainsi que la crise sanitaire ont fait reculer les exportations françaises de vins et spiritueux (– 13,9 % en 2019). Le chiffre d'affaires mondial des spiritueux français recule de 19,4 % avec une baisse des volumes à hauteur de – 8,4 % résultant des taxes américaines sur les vins et spiritueux, puis amplifiée à partir du printemps avec la crise sanitaire.

Dans ce contexte, les exportations ont retrouvé leur niveau de 2016, situation accentuée par la fermeture complète des magasins en « duty free » qui représentent une part importante de chiffre d'affaires pour un certain nombre d'entreprises. Ces effets désastreux ont précipité et accentué la réorganisation des équipes dans de nombreuses entreprises (services administratifs, services export, services commerciaux).

Cognac

Si la baisse du chiffre d'affaires de la filière n'est pas aussi forte que prévue et les perspectives sur les deux principaux marchés d'exportation plutôt favorables, certaines PME sont très impactées par la fermeture des CHR, l'arrêt de l'œnotourisme et de l'événementiel qui ont nécessairement des conséquences sur l'emploi.

Distilleries vinicoles

Faisant suite aux épisodes de gel au mois d'avril 2021, tous les bassins viticoles français sont impactés et les pertes de potentiel de production en France s'élèveraient à un tiers. Les volumes de sous-produits de la vinification collectés par les distilleries vinicoles risquent d'être réduits de manière considérable.

Dès lors, de nombreuses distilleries vinicoles risquent de rencontrer des problèmes économiques et de trésorerie lors de la campagne 2021-2022. La mise en place de l'activité partielle de longue durée s'avère nécessaire pour cette filière.

Branche (source : données CNVS)

Les partenaires sociaux de la branche ont été informés d'une forte augmentation du nombre de recherches de reclassement depuis juillet 2020 au sein des entreprises du secteur, correspondant à la suppression envisagée de nombreux postes de travail au sein de diverses activités (vins, cidres et spiritueux).

Après avoir partagé le constat d'une baisse significative de l'activité économique de nombreuses entreprises de la branche et de l'important recours au dispositif d'activité partielle qui a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés, les membres de la CPPNI ont conclu le présent accord afin de s'assurer que toutes les entreprises qui connaissent une réduction durable d'activité puissent avoir accès au dispositif d'APLD.

Article 1^{er} | *Champ d'application du dispositif*

Le présent accord collectif de branche s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France (IDCC 493), et qui sont confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Les partenaires sociaux souhaitent privilégier sur ce sujet la négociation d'entreprise. En conséquence, dès lors que celle-ci est possible, c'est à ce niveau que la négociation devra avoir lieu. Le présent accord de branche n'est destiné à s'appliquer qu'aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux au jour de l'homologation du document unilatéral mentionné à l'article 5.1 du présent accord collectif de branche.

Article 2 | *Objet du présent accord collectif de branche*

Le présent accord a pour objet de permettre aux entreprises mentionnées à l'article 1 de bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée dit « APLD » (également intitulé activité réduite pour le maintien en emploi, dit « ARME ») prévu par l'article n° 53 de loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et ses décrets d'application.

3.1. Salariés concernés par la mesure

Par principe, ont vocation à bénéficier du dispositif d'APLD mentionné à l'article 2 du présent accord l'ensemble des salariés de l'entreprise concernée, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Cependant, l'entreprise concernée peut restreindre l'application du dispositif à l'échelle :

- d'un établissement ou d'une partie d'établissement ;
- de certaines activités ;
- d'un service ;
- d'un atelier ;
- d'une équipe ;
- d'une unité de production.

Le recours au dispositif d'APLD ne peut pas être individualisé. En effet, il n'est pas possible pour une entreprise de déroger au caractère collectif du placement des salariés en APLD.

Au sein d'un établissement, service, atelier, équipe ou unité de production, les salariés peuvent être placés en APLD par roulement dès lors qu'il y a réduction collective du travail.

En revanche, la réduction d'horaires doit être identique en moyenne pour tous les salariés exerçant un même métier, affectés à un même établissement, service, atelier, équipe ou unité de production.

3.2. Réduction de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation

Dans le cadre du présent dispositif d'activité partielle de longue durée, l'horaire de travail des salariés mentionnés à l'article 3.1 peut être réduit.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document élaboré par l'employeur. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Aucune réduction d'horaire ne pourra être inférieure à une demi-journée de travail, sauf en cas de circonstances exceptionnelles d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

La mise en œuvre du dispositif d'APLD implique pour l'employeur de prévoir un planning périodique précisant les périodes de réduction ou de suspension d'activité, en tenant compte du principe d'équité.

Sauf situation urgente caractérisée dans le document unilatéral mentionné à l'article 5.1 du présent accord collectif de branche, un délai de prévenance de sept (7) jours calendaires sera respecté pour informer les salariés concernés de la réduction de leur horaire de travail, de la durée de cette réduction et de leur planning.

Par principe, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail, cette limite s'appréciant sur la durée totale d'application du dispositif et pour chaque salarié concerné.

Dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise et sur décision de l'autorité administrative compétente, la réduction de l'horaire de travail peut être portée à 50 % de la durée légale de travail.

3.3. Indemnité versée au salarié

Les salariés relevant du dispositif d'activité partielle de longue durée bénéficient d'une indemnité horaire versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Au jour d'entrée en vigueur du présent accord collectif de branche, l'indemnité horaire due à chaque salarié concerné s'élève à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés telle que prévue au paragraphe II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

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

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une meilleure indemnisation des salariés concernés.

Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficieront du dispositif prévu au présent article, dans les conditions déterminées par la réglementation spécifique en vigueur (prévue par l'article 2 du décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 au jour de la conclusion du présent accord collectif).

Il est rappelé que les dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de l'élaboration du présent accord prévoient notamment le maintien au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'APLD de l'acquisition des droits à congés payés.

3.4. Allocation versée à l'employeur

3.4.1. Modalités d'indemnisation de l'employeur

En contrepartie du versement de l'indemnité mentionnée à l'article 3.3 du présent accord collectif de branche, l'employeur bénéficie de l'allocation d'activité partielle spécifique prévue à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 tel que modifié par décret n° 2021-674 du 28 mai 2021.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord collectif de branche, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,11 euros. Ce minimum n'est pas applicable dans les cas mentionnés au cinquième alinéa de l'article R. 5122-18 du code du travail (salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

Par dérogation aux deux alinéas précédents, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle spécifique est égal au taux horaire de l'allocation de l'activité partielle qui serait applicable à l'employeur lorsque ce taux est supérieur à celui fixé par le présent article.

S'agissant du suivi des aides de l'État, le remboursement des allocations versées à l'employeur peut être demandé à ce dernier en cas de licenciement pour motif économique d'un ou plusieurs salariés placés en APLD pendant la durée de recours au dispositif (l'employeur devra rembourser les sommes perçues au titre de l'activité partielle pour chacun des salariés licenciés) ou lorsque l'administration constate que les engagements pris par l'employeur en termes d'emploi et de formation professionnelle n'ont pas été respectés.

Toutefois, le remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ou si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le document unilatéral à condition pour l'employeur d'apporter les justifications nécessaires.

3.4.2. Interruption anticipée du dispositif

En cas de suppression de l'allocation prévue à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, ou de la diminution de son montant tel que prévu à l'alinéa 3 de l'article précédent, l'employeur aura la faculté de suspendre ou d'interrompre de manière anticipée le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée.

Cette suspension ou interruption se fera après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe, information de l'autorité administrative compétente ainsi que des salariés concernés et moyennant le respect d'un délai de prévenance de sept (7) jours calendaires.

3.5. Cumul avec l'activité partielle « de droit commun »

Les parties signataires rappellent que le dispositif d'activité partielle de longue durée ne pourra se cumuler, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu aux articles L. 5122-1 et suivants du code du travail.

Article 4 | *Obligations de l'employeur*

4.1. Engagements pris par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi

L'employeur recourant à l'activité réduite pour le maintien en emploi, ne peut pas, durant la période de mise en œuvre de ce dispositif et durant une période de 3 mois après son échéance, procéder à des licenciements pour motif économique tels que définis aux articles L. 1233-1 et suivants du code du travail, à l'exception d'un éventuel plan de départ volontaire.

En outre, il détermine les engagements qui peuvent être mis en place en vue d'assurer le maintien des emplois des salariés durant la période de mise en œuvre du dispositif, ainsi que leur durée.

Les engagements prévus par le présent article s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise, sauf périmètre inférieur expressément prévu dans le document unilatéral mentionné à l'article 5.1 du présent accord collectif de branche.

4.2. Engagements pris par l'employeur en matière de formation

Les parties signataires du présent accord réaffirment l'importance du recours à la formation professionnelle des salariés placés en APLD tant pour préparer la relance de l'activité que pour accompagner de nouveaux axes de développement, renforcer le savoir-faire des salariés, leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences et de nouvelles qualifications, sécurisant ainsi leur parcours professionnel.

À cet égard, les périodes d'activité partielle constituent une opportunité pour mettre en œuvre des actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre du plan de développement des compétences défini par l'entreprise ou par la mobilisation du compte personnel de formation.

Dans le cadre du recours au dispositif d'APLD prévu par le présent accord de branche, afin d'anticiper et de préparer le retour progressif à une activité normale, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à mettre en place des actions de formation.

Tout salarié placé en APLD sera informé qu'il peut bénéficier à sa demande d'un entretien avec son employeur ou son responsable hiérarchique pour déterminer les compétences qu'il pourrait développer, identifier les formations qu'il pourrait suivre et les modalités de mise en œuvre.

À ce titre, il est rappelé que dans le cadre d'un conventionnement avec le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, l'OPCO OCAPIAT accompagne les entreprises du secteur ayant recours à l'activité partielle en proposant un financement des parcours de formation des salariés durant une baisse d'activité (dispositif du FNE-Formation).

Par ailleurs, les entreprises peuvent solliciter auprès de l'OPCO OCAPIAT un accompagnement personnalisé par la mise en œuvre d'un « Diagnostic RH » ; ce dispositif a pour principal objectif d'aider l'entreprise à formaliser avec ses salariés, avec l'appui d'un prestataire externe, ses parcours de développement des compétences, notamment dans le cadre des périodes d'activité partielle.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, ce dispositif est pris en charge sur la contribution légale, au titre du plan de développement des compétences et dans la limite des fonds disponibles.

Les parties signataires souhaitent que les moyens existants au sein des entreprises et de la branche soient mobilisés afin de permettre la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ainsi qu'au répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH), comme prévu à l'article L. 6323-6 du code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

4.3. Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Dans le contexte actuel, les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité.

Sous réserve que les stipulations ci-après ne contreviennent à aucune disposition légale ou statutaire, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'APLD au sein de l'entreprise, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des mandataires sociaux assimilés salariés ou non, versées en contrepartie de leur mandat.

Le cas échéant, dans le respect des prérogatives légales et statutaires des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Les partenaires sociaux estiment qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec les principes de justice et de solidarité mentionnés ci-dessus, que les dividendes versés pendant les périodes de recours à l'APLD ne puissent être supérieurs aux dividendes versés au cours de l'année N - 1.

Les efforts et engagements pris par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi, de formation professionnelle et de modération des rémunérations des dirigeants devront être prévus par le document unilatéral mentionné à l'article 5.1 du présent accord.

Article 5 | Modalités de mise en œuvre

5.1. Rédaction d'un document unilatéral

Les modalités d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée sont précisées par un document unilatéral comprenant en annexe le présent accord de branche, établi par l'employeur après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

Ce document unilatéral comporte un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et ses perspectives d'activité.

Par ailleurs, ce document précise dans le respect des stipulations du présent accord :

- les activités, voire les services, équipes ou encore les unités de production auxquels s'applique le dispositif ;
- le point de départ de la mise en œuvre du dispositif, ce dernier ne pouvant être antérieur au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation mentionnée à l'article 5.2 du présent accord a été transmise à l'autorité administrative ;
- la durée de mise en œuvre du dispositif, cette dernière étant par principe de six (6) mois renouvelables par période de six (6) mois et ne pouvant excéder vingt-quatre (24) mois conti-

nus. La période entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 juin 2021 peut être neutralisée pour le décompte de la durée maximale d'indemnisation conformément à la législation en vigueur à la date de signature du présent accord ;

- la faculté de suspension ou d'interruption du dispositif telle que précisée à l'article 3.4.2 du présent accord collectif de branche ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié durant la période d'application du dispositif ;
- les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
- les engagements pris en matière d'emploi, leur durée, ainsi que leur périmètre ;
- les engagements pris en matière de formation professionnelle, ainsi que leur périmètre ;
- la décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord ; cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

Ce document sera transmis, dans les conditions prévues par la loi et ses décrets d'application, à l'autorité administrative compétente en vue de son homologation.

L'homologation du document unilatéral vaut pour toute la période d'application du dispositif d'APLD mis en œuvre par l'entreprise.

5.2. Information des salariés

Dès l'homologation du document unilatéral mentionné à l'article précédent, l'employeur informe collectivement et sans délais les salariés de leur entrée dans le dispositif prévu par le présent accord collectif de branche et des modalités de sa mise en œuvre (notamment la réduction de leur horaire de travail envisagée et sa durée, le planning des salariés concernés).

Il leur précise l'incidence de la mise en œuvre du dispositif sur :

- les droits à congés payés ;
- l'épargne salariale, la participation, l'intéressement ;
- les régimes collectifs et obligatoires de frais de santé et de prévoyance lourde ;
- la retraite de base, complémentaire voire supplémentaire.

Dans ce cadre, il est rappelé que les dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de l'élaboration du présent accord prévoient notamment le maintien au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'APLD :

- de l'acquisition des droits à congés payés ;
- de l'ouverture des droits à la retraite de base et complémentaire ;
- des garanties prévues par les régimes collectifs et obligatoires de prévoyance et de complémentaire frais de santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance les instituant ;
- des droits à la formation ;
- des régimes d'intéressement, de participation et des plans d'épargne salariale, dans le respect des dispositions et termes des accords collectifs ou décisions valant accords collectifs les instituant.

5.3. Information du comité social et économique (CSE)

L'employeur informe le comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, sur la mise en œuvre du dispositif. Cette information a lieu au minimum tous les 3 mois.

Doivent être transmises au CSE, les informations suivantes :

- les activités et le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif ;
- les activités et le nombre de salariés non-concernés par la mise en œuvre du dispositif ;
- le nombre d'heures chômées ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié ou bénéficiant d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les éventuelles mesures prises en application de l'article 4.3 du présent accord collectif ;
- le cas échéant, la demande de dispense de rembourser les aides perçues adressée par l'employeur à l'administration ;
- l'éventuelle dispense accordée à l'employeur par l'administration de rembourser les aides perçues.

Article 6 | *Maintien des garanties de frais de santé et de prévoyance lourde*

Le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire frais de santé et prévoyance lourde mises en place dans toute entreprise mettant en œuvre le dispositif prévu par le présent accord collectif de branche est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et, le cas échéant, de leurs ayants droit pour la période au titre de laquelle ils bénéficient du revenu de substitution mentionné à l'article 3.3.

En l'absence de stipulations contraires prévues dans un acte de mise en place au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, l'assiette à retenir pour le calcul des contributions et des prestations est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail.

Article 7 | *Suivi de l'accord par la CPPNI de branche et clause de rendez-vous*

Les parties signataires confient à la CPPNI la mission d'assurer le suivi du présent accord.

Les partenaires sociaux de la branche s'assureront, dans ce cadre, que les mesures prises sont suffisamment adaptées pour les entreprises de moins de 50 salariés et proposeront d'éventuels ajustements.

Par conséquent, chaque employeur appliquant le présent dispositif devra transmettre à la CPPNI le document unilatéral anonymisé mentionné à l'article 5.1 du présent accord collectif de branche, par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la CPPNI, situé 10, rue Pergolèse à Paris (75116), ou sous format numérique à l'adresse suivante : contact@cnvs.info.

Conformément aux dispositions du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, l'organisation patronale informe les organisations syndicales signataires sur la mise en œuvre du présent accord à l'occasion des réunions de la CPPNI de branche.

Les parties signataires conviennent de se réunir avant l'expiration d'une durée de vingt-quatre (24) mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, correspondant à la durée maximale de mise en œuvre du dispositif d'APLD par une entreprise, afin d'établir un bilan intermédiaire et d'évaluer paritairement les éventuels besoins des entreprises de la branche concernant la mise en œuvre de l'APLD.

Article 8 | *Durée, entrée en vigueur et effets*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire lorsque l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 cessera de produire ses effets.

Le présent accord collectif de branche entre en vigueur au lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Cet accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, dès lors que ces dernières sont dépourvues de délégués syndicaux, afin de permettre à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche un accès au dispositif d'activité partielle de longue durée.

Article 9 | Dépôt, extension et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif est notifié et déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier ainsi qu'une version sur support électronique, et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension dans les meilleurs délais auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

Fait à Paris, le 17 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Modèle de document unilatéral relatif à la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée (APLD)

Avertissement : ce modèle de document unilatéral ne peut être utilisé qu'en application de l'accord collectif de branche du 17 septembre 2021 auquel celui-ci est annexé. Par ailleurs, ce document unilatéral doit être adapté à la situation particulière de l'entreprise.

Préambule

[Il convient de faire un diagnostic de la situation de l'entreprise faisant notamment état des conséquences de la crise sanitaire liée au « Covid-19 » sur son activité.

Ce diagnostic doit comporter des éléments chiffrés (par exemple : la diminution du chiffre d'affaires, de l'excédent brut d'exploitation, des commandes, etc.) permettant d'apprécier la réduction durable de l'activité de l'entreprise qui ne doit pas être de nature à compromettre sa pérennité.

Le préambule devra également mentionner :

- la durée estimée de cette baisse d'activité ;
- en quoi le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée, appliqué à l'ensemble ou une partie du personnel, semble opportun pour assurer la pérennité de l'entreprise.].

C'est dans ce cadre que l'entreprise souhaite mettre en œuvre le dispositif prévu par l'accord collectif de branche étendu du 17 septembre 2021.

Article 1^{er} | Objet du document unilatéral

Après consultation du comité social et économique (CSE) au cours de la réunion [extraordinaire/ordinaire] qui s'est tenue le [XXXXXXXXXXXX] [mention à supprimer lorsque l'entreprise n'est pas dotée d'un CSE], l'entreprise souhaite recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée prévu par l'accord collectif de branche étendu du 17 septembre 2021.

Le présent document a pour objet de préciser les conditions et les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

Article 2 | Champ d'application du dispositif

[Hypothèse n° 1] Le dispositif d'activité partielle de longue durée est appliqué à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

[Hypothèse n° 2] Le dispositif d'activité partielle de longue durée est appliqué aux salariés affectés aux [établissements ou parties d'établissement / activités / services / ateliers / équipes / unités de production suivant(e)s] :

– ...

Article 3 | Date de début et durée du dispositif

Le dispositif d'activité partielle de longue durée sera appliqué aux salariés mentionnés à l'article 2, à compter du [XXXXXXXXXXXX] [Le point de départ de la période de référence ne peut être antérieur au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation mentionnée a été transmise à l'autorité administrative].

La durée maximale de mise œuvre de ce dispositif est de [XX] mois.

Le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions décrites à l'article 9 [c'est-à-dire sous réserve de l'homologation du document unilatéral valant autorisation initiale puis renouvellement de l'autorisation par période de six mois par l'autorité administrative]. Il ne pourra être recouru au dispositif sur une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois continus.

En cas de suppression de l'allocation prévue à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, ou de la diminution de son montant tel que prévu à l'alinéa 3 de l'article 3.4.1 de l'accord collectif de branche étendu du 17 septembre 2021, l'employeur aura la faculté de suspendre ou d'interrompre de manière anticipée le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée.

Cette interruption se fera après consultation du comité social et économique [mention à supprimer lorsque l'entreprise n'est pas dotée d'un CSE], information de l'autorité administrative compétente ainsi que des salariés concernés et moyennant le respect d'un délai de prévenance de sept (7) jours calendaires.

Article 4 | Réduction de l'horaire de travail

[Hypothèse n° 1] Dans le cadre du dispositif, l'horaire de travail des salariés visés à l'article 2 du présent document unilatéral sera réduit au maximum de [XX] %.

[Hypothèse n° 2] Dans le cadre du dispositif, l'horaire de travail des salariés visés à l'article 2 du présent document unilatéral sera réduit dans les conditions suivantes :

- [Catégorie visée] : au maximum de [XX] %
- ...

[Par principe, la réduction maximale de l'horaire de travail ne peut excéder 40 % de la durée légale du travail. Sur décision de l'autorité administrative compétente, la réduction de l'horaire de travail peut être portée à 50 % de la durée légale de travail, dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise].

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée totale de mise en œuvre du dispositif et peut, pour certaines périodes, amener à une suspension temporaire d'activité.

Article 5 | Indemnisation des salariés

Les salariés mentionnés à l'article 2 du présent document bénéficieront de l'indemnité mentionnée à l'article 3.3 de l'accord collectif de branche du 17 septembre 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée.

Article 6 | Engagements pris par l'employeur

Article 6.1 | Engagements pris en matière d'emploi

Conformément aux dispositions prévues par l'accord collectif de branche du 17 septembre 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée, durant la période de mise en œuvre du dispositif et durant une période de trois mois après son échéance, l'entreprise s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique tels que définis aux articles L. 1233-1 et suivants du code du travail, à l'exception d'un éventuel plan de départ volontaire.

[Le cas échéant] L'entreprise prend également les engagements suivants en matière d'emploi :

- [Indiquer la nature des engagements, le public concerné par les engagements ainsi que leur durée] ;
- ...

Les engagements prévus par le présent article s'appliquent aux salariés de l'entreprise entrant dans le champ d'application du dispositif d'APLD tel que prévu à l'article 2 du présent document.

Article 6.2 | Engagements pris en matière de formation professionnelle

Conformément aux dispositions prévues par l'accord collectif de branche du 17 septembre 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée, l'entreprise prend également les engagements suivants en matière de formation professionnelle :

- [Indiquer la nature des engagements, le public concerné par les engagements ainsi que leur durée] ;
- ...

Article 6.3 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Conformément aux dispositions de l'article 4.3 de l'accord collectif de branche du 17 septembre 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée, en contrepartie de la mise en œuvre de ce dispositif, les [nommer les instances dirigeantes concernées] de l'entreprise s'engagent à fournir des efforts proportionnés.

Ainsi [vous devez *a minima* reprendre les dispositions mentionnées à l'article 4.3 de l'accord de branche] :

- [Indiquer les efforts fournis ainsi que leur durée] ;
- ...

Article 7 | Modalités d'information

Article 7.1 | Information du comité social et économique (CSE) [le cas échéant]

L'entreprise informe le comité social et économique (CSE) sur la mise en œuvre du dispositif.

Cette information a lieu au moins tous les trois mois, à compter de la date mentionnée à l'article 8 du présent document unilatéral.

Doivent être transmises au comité social et économique, les informations suivantes :

- les activités et le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif ;
- les activités et le nombre de salariés non-concernés par la mise en œuvre du dispositif ;
- le nombre d'heures chômées ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié ou bénéficiant d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les mesures prises en application de l'article 6.3 du présent document ;
- le cas échéant, la demande de dispense de rembourser les aides perçues adressée par l'employeur à l'administration ;
- l'éventuelle dispense accordée à l'employeur par l'administration de rembourser les aides perçues.

Article 7.2 | Information des salariés

Dès l'homologation du document unilatéral dans les conditions rappelées à l'article 9 du présent document unilatéral, l'employeur informe collectivement et sans délais les salariés de leur entrée dans le dispositif de l'activité partielle de longue durée et des modalités de sa mise en œuvre (notamment la réduction de leur horaire de travail envisagée et sa durée, le planning des salariés concernés).

Il leur précise l'incidence de la mise en œuvre du dispositif sur :

- les droits à congés payés ;

- l'épargne salariale, la participation, l'intéressement ;
- les régimes collectifs et obligatoires de frais de santé et de prévoyance lourde ;
- la retraite de base, complémentaire voire supplémentaire.

L'information se fera par le biais d'une note séparée du document unilatéral et [affichée/publiée sur l'intranet de l'entreprise].

Ils pourront s'adresser à [XXXXXXXXXXXX] pour toute demande d'information supplémentaire.

Article 8 | Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Sous réserve des dispositions de son article 9, le présent document unilatéral entre en vigueur le [XXXXXXXXXXXX].

Il s'applique jusqu'au [préciser la date – maximum jusqu'à vingt-quatre (24) mois à compter de la date de dépôt de la demande d'homologation] sous réserve des stipulations de l'article 8 de l'accord collectif de branche du 17 septembre 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée et du dernier alinéa de l'article 3 du présent document.

Article 9 | Homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur.

[En présence d'un CSE dans l'entreprise] Cette demande est accompagnée du procès-verbal de la réunion au cours de laquelle le CSE a été informé et consulté sur la mise en œuvre du dispositif. L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

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

[En présence d'un CSE dans l'entreprise]. L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois.

Si nécessaire, l'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif d'activité partielle de longue durée, portant sur le respect des engagements en termes d'emploi, de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE s'il existe, concernant la mise en œuvre de l'accord.

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

Article 10 | Publicité

Le présent document, la décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail et par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Le présent document est également transmis pour information à la CPPNI de branche, anonymisé, dans les conditions prévues à l'article 7 de l'accord collectif de branche du 17 septembre 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée.

Fait à [XXXXXXXXXXXX],

Le [XXXXXXXXXXXX],

[Signature]

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-42 du 30 octobre 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Entreprises du paysage : avenant n° 31 du 8 septembre 2021.....	142
Exploitations forestières et scieries (massif Gascogne) : avenant n° 28 du 11 mars 2021..	145
Production agricole et CUMA : avenant n° 3 du 27 octobre 2021	154

Avenant n° 31 du 8 septembre 2021

NOR : AGRS2197072M

IDCC : 7018

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

Union nationale des entreprises du paysage UNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 fixées respectivement à l'article 5-1 et 5-2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Taux horaire brut (euros)	Salaire mensuel brut (151,67 h) (euros)
0.1	10,58	1 604,67
0.2	10,82	1 641,07
0.3	10,92	1 656,24
0.4	11,15	1 691,12
0.5	11,56	1 753,31
0.6	12,09	1 833,69
E.1	10,69	1 621,35
E.2	10,93	1 657,75
E.3	11,39	1 727,52
E.4	12,09	1 833,69

Article 2

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées par les dispositions suivantes :

Position	Salaire mensuel brut pour 151,67 h (euros)
TAM.1	2 013
TAM.2	2 112
TAM.3	2 263
TAM.4	2 481

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II article 5 *bis* (salaires) de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008, en forfait jour sur la base de 218 jours sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut
TAM.1 Forfait jour	2 315
TAM.2 Forfait jour	2 429
TAM.3 Forfait jour	2 602
TAM.4 Forfait jour	2 853

Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 fixées dans le tableau salaire annuel brut sont modifiées par les dispositions suivantes :

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut restent inchangées.

Position	Salaire annuel brut (euros)
C	33 656
C 1	38 427
C 2	38 427
C 3	40 193
C 4	41 402
C 5	44 213
D	D'un commun accord

Article 4 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1^{er} janvier 2022, sous réserve de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2021.

À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2022, les dispositions visées s'appliqueront le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 8 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8721** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**
(Massif de Gascogne)
(2 juillet 1996)

(Étendue par arrêté du 24 décembre 1996,
Journal officiel du 7 janvier 1997)

Avenant n° 28 du 11 mars 2021

NOR : AGRS2197074M

IDCC : 8721

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

Section exploitation forestière/sciage compétente sur les départements de la Gironde, des Landes, du Lot-et-Garonne, de la Dordogne et pour la Charente-Maritime: les cantons de Montguyon, Montlieu et Montendre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire des syndicats CFDT de Nouvelle-Aquitaine ;

Union régionale de la confédération française des travailleurs chrétiens CFTC de Nouvelle-Aquitaine,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les montants des salaires visés aux articles 27 (annexe VI – tableau A à C) et 70 « Rémunération des cadres » (annexe VI – tableau D), de la convention collective régionale (version consolidée du 11 septembre 2015) concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne sont modifiées et figurent en annexe du présent accord. L'annexe VI de la convention précitée est modifiée en conséquence.

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} avril 2021.

Article 3

Il est convenu que les dispositions du présent avenant ne seront pas applicables aux salariés relevant de la convention collective du 8 octobre 2020 des entreprises de travaux agricole,

ruraux et forestiers. Pour ces salariés, il sera fait application des classifications et définitions des emplois visés dans l'annexe I ainsi que des rémunérations définies en annexe II de la convention collective citée ci-dessus.

Article 4

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès des très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Nouvelle-Aquitaine, unité départementale des Landes.

Fait à Mont-de-Marsan, le 11 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe VI

Barème des salaires des ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres

A. Salaires horaires du personnel technique applicables au 1^{er} avril 2021

(En euros.)

Définition classification professionnelle	Niveau	Coefficient	Échelon	Taux horaire
Personnel effectuant des travaux élémentaires (manoeuvre ordinaire)				
Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières : – sans participation directe à la production ; – sans travail autonome sur machine de transformation du produit.	1	100	A B	10,25 10,30
Personnel effectuant des travaux simples (manoeuvre spécialisé)				
Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum par habitude ou apprentissage selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser : – sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation pré-réglée et de maniement simple ; – où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit.	2	105 110	C D	10,31 10,32
Personnel effectuant des travaux combinés (ouvrier spécialisé)				
Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simple selon un mode opératoire détaillé : – requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture ; – nécessitant des connaissances techniques ;	3	115 125	E F	10,34 10,36

Définition classification professionnelle	Niveau	Coefficient	Échelon	Taux horaire
– autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation.		135	G	10,41
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes (ouvrier qualifié et ouvrier hautement qualifié)				
Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine :				
– dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier ;	4	165	H	10,80
– et délicats, supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées.		180	I	10,82
		185	J	10,84
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes pour lesquels il apporte des propositions de modification des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés	5	200	K	11,14

B. Salaires des ouvriers rémunérés à la tâche applicables au 1^{er} avril 2021

(En euros.)

	Unité de compte	Prix de base
I. Pin maritime		
Billons :	– diamètre fin bout 0,20 minimum.	le mètre linéaire 0,039
Marquage :	– par marqueur professionnel ;	le mètre linéaire 0,018
	– par bûcheron suivant feuille de marquage.	le mètre linéaire 0,009
Poteaux bruts :	– 1 ^o catégorie – 2 m en 10/19 d.f.b. sous écorce ;	le mètre linéaire 0,099
	– 2 ^o catégorie – 2 m en 6/9 d.b.f. sous écorce.	la tonne 7,20
		le mètre linéaire 0,078
Catégorie spéciale :	– (2/3 en 1 ^{re} catégorie – 1/3 en 2 ^o catégorie)	la tonne 12,01
Supplément sur le prix ci-dessus pour rassemblement et empilage		le stère 4,850

		Unité de compte	Prix de base
II. Feuillus			
(Nota : les tiges non marchandes sont à couper mais non incluses dans le calcul du cube unitaire)			
Façonnage des taillis en 2m avec empilage 100 % :	– cube unitaire < 0,150 ; – cube unitaire > ou = 0,150.	le stère	3,71 3,63
Supplément pour tri d'une catégorie supplémentaire (piquets...)			
Peupliers (cimes)		le stère	4,35
Bois d'oeuvre			
III. Pin maritime			
1° Abattage, découpe, ébranchage, écorçage jusqu'à la découpe de 0,50 m de circonférence (poteaux de cime en plus).		le m³ scié	11,59
2° Abattage, découpe, ébranchage, écorçage manuel jusqu'à la découpe de 0,50m de circonférence (poteaux de cime en plus) - (base de calcul : 50 % du 1°).		le m³ grume	5,77
3° Abattage, découpe, ébranchage, sans écorçage jusqu'à la découpe de 0,50 m de circonférence (poteaux de cime en plus) (base de calcul : 52,50 % du 2°).		le m³ grume	3,02
Sciage en équerri, 4 faces, empilé et couvert rémunération de l'ensemble de l'équipe limeur compris.		le m³ scié	20,43
Bois de chauffage :	– barrot ;	le stère	4,82
	– escail bois déjà façonné ;	le stère	6,28
	– escail arbre pris debout.	le stère	8,53
IV. Chênes et bois durs			
Abattage, tronçonnage et arasage des noeuds		le m³ grume	7,35
Sciage (limeurs compris) :	– plots en plateaux non pelés ;	le m³ scié	23,20
	– plots en plateaux pelés.	le m³ scié	25,13
Supplément pour empilage sur taquets et épingleage par bout :	– par m³ de plateaux pelés de 25 à 50mm d'épaisseur ;	le m³ scié	7,04
	– par m³ pour épaisseur de 55mm et plus.	le m³ scié	5,32

	Unité de compte	Prix de base
Panneaux avivés de 15 à 22 mm	le m ³ scié	43,85
Débîts courants délinés et bois de wagons	le m ³ scié	31,88
Appareils de voie	le m ³ scié	30,48
Traverses standard prêtes à être réceptionnées	la pièce	2,61
Bois de chauffage :	– à prendre dans les branchages ;	7,04
	– à prendre dans les billes impropres au sciage (Rocard).	8,64
Merrain :	L < 1,20m, diamètre fin bout > 0,11m empilage compris	7,62
V. Peupliers et feuillus tendres		
Grumes :	– abattage, arasage des nœuds 1 découpe intermédiaire + 1 découpe fin bout.	3,57
Billons :	2 m et plus, diamètre fin bout > 0,20m	2,21
Travail à la journée, jours fériés, à l'exclusion de toute journée de travail normal et régulier > ou = à grilles A et C niveau 4h	7,8 heures	10,98

C. Salaires horaires du personnel administratif et commercial applicables au 1^{er} avril 2019

(En euros.)

Définition classification professionnelle	Niveau	Coefficient	Échelon	Taux horaire
Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiative de la part de l'intéressé.	1	100	A	10,25
Personnel effectuant des tâches d'exécution simple, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise: – appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas ; – pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.	2	105	B	10,31
		110	C	10,32

Définition classification professionnelle		Niveau	Coefficient	Échelon	Taux horaire
Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes administratives ou commerciales dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises – mise en oeuvre de procédures définies et combinées ; – mise en oeuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information.		3	120	D	10,35
			140	E	10,48
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.		4	145	F	10,60
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles, en fonction de ses connaissances : – la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt ; – la réalisation des tâches influe sur l'efficacité de l'organisation interne.		5	160	G	10,77
			180	H	10,82
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux de niveau professionnel élevé acquis par la formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnue par une expérience significative antérieure : – ces tâches ou travaux, de par leur incidence, supposent de la part du salarié le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés ; – de plus, le salarié peut élaborer des propositions de modification des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.		6	220	I	12,24
			240	J	13,02

D. Salaires des agents de maîtrise et des cadres applicables 1^{er} avril 2021

Valeur minimale du point indiciaire au 1^{er} avril 2021 : 8,45.

(En euros.)

Définition classification professionnelle des agents de maîtrise		Niveau	Coefficient	Échelon	Salaire minimum
Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire – Débutant sans expérience					
– il veille à l'exécution simple de ces travaux dans le respect des normes de façonnage et/ou de fabrication		1	190	A	1 605,50
– il s'assure du respect des consignes de sécurité et il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne					
Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire					
– pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualités exigées		2	200	B	1 690,00
– pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées			210	C	1 774,50
Agent de maîtrise disposant d'une autonomie ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions					
– il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production ;		3	220	D	1 859,00
– il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition.			240	E	2 028,00

Définition classification professionnelle des cadres			Niveau	Coefficient	Salaire minimum
Débutant sans expérience					
personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent pendant les années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme.			1	225	1 901,25
Cadre confirmé					
Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise, ou personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise.			2	260	2 197,00
Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.			3	280	2 366,00
Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie.			4	320	2 704,00
Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.			5	340	2 873,00
Cadre supérieur					
Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.			6	400	3 380,00
Personnel assurant l'élaboration et la mise en oeuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise			7	440	3 718,00
Cadre de direction					
Personnel assurant la direction de l'entreprise			8	500	4 225,00

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Avenant n° 3 du 27 octobre 2021

NOR : AGRS2197073M

IDCC : 7024

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;

Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Pour tenir compte de l'évolution du Smic au 1^{er} octobre 2021 et maintenir la dynamique de la grille minimale nationale de salaires, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'annexe 1 modifié tel qu'issu de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1^{er} | **Modification de l'annexe 1**

Palier 1	10.48
Palier 2	10.56
Palier 3	10.71
Palier 4	10.95
Palier 5	11.46

Palier 6	12.03
Palier 7	12.78
Palier 8	13.70
Palier 9	14.85
Palier 10	16.46
Palier 11	18.74
Palier 12	21.43

Article 2 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 | Dépôt et extension de la convention

Il appartient au secrétariat de la CPPNI d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension de la présente convention conformément aux textes en vigueur.

Fait à Paris, le 27 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210420-001021

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
