



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIER  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

# 2021-43

6 novembre 2021

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-43 du 6 novembre 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion .....	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation .....	[*]

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le *BO* n° 2021-43.

# Conventions collectives

## Sommaire du fascicule n° 2021-43 du 6 novembre 2021

### Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>Architecture (entreprises) :</b> accord du 5 mai 2021 relatif aux taux de la contribution conventionnelle à la formation professionnelle applicables à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 ...	5
<b>Bois de pin maritime (Gascogne) :</b> accord du 29 avril 2021 relatif aux salaires minima pour l'année 2021 .....	7
<b>Carrières et matériaux et fabrication de la chaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) :</b> avenant n° 1 du 15 septembre 2021 à l'accord du 20 novembre 2020 relatif aux rôles et missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) .....	11
<b>Formation (organismes) :</b> avenant du 15 septembre 2021 à l'accord de méthode du 9 avril 2020 et son avenant du 18 décembre 2020 relatif à l'organisation du dialogue social suite à l'épidémie de « Covid-19 » .....	19
<b>Habillement, mercerie, chaussure, jouet (commerces de gros) :</b> accord du 10 septembre 2021 relatif au handicap.....	21
<b>Habillement, mercerie, chaussure, jouet (commerces de gros) :</b> accord du 10 septembre 2021 relatif à l'annexe 53-A sur les salaires minima mensuels.....	27
<b>Habitat et logement accompagnés (HLA) :</b> accord n° 20 du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage .....	29
<b>Huissiers de justice :</b> avenant n° 75 du 18 mars 2021 à l'accord n° 48 du 31 mars 2015 relatif à la création d'un régime de complémentaire santé .....	46
<b>Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, maintenance, motoculture de plaisance) :</b> avenant n° 4 du 16 septembre 2021 à l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales	51
<b>Métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation (ÉCLAT) :</b> avenant n° 185 du 14 juin 2021 relatif à la période d'essai.....	53
<b>Pâtisserie :</b> avenant n° 91 <i>bis</i> du 16 mai 2019 relatif au régime de prévoyance.....	55
<b>Pâtisserie :</b> avenant n° 95 <i>bis</i> du 19 mai 2021 relatif au régime de prévoyance.....	57
<b>Photographie (professions) :</b> accord du 11 juin 2021 relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).....	59
<b>Poissonnerie :</b> avenant du 20 septembre 2021 relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales.....	65

<b>Promotion immobilière</b> : avenant n° 45 du 4 octobre 2021 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> octobre 2021.....	70
<b>Spectacle (intermittents)</b> : avenant n° 7 du 6 septembre 2021 relatif à la révision de l'ac- cord collectif national interbranches du 20 décembre 2006 instituant des garanties col- lectives de prévoyance au profit des intermittents du spectacle .....	73

Brochure n° 3062 | Convention collective nationale

IDCC : 2332 | **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

### **Accord du 5 mai 2021**

relatif aux taux de la contribution conventionnelle à la formation professionnelle applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021

NOR : ASET2151020M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;**

**SYNATPAU CFDT ;**

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les taux de contributions sont fixés selon le tableau suivant :

Année	Entreprise de moins de 11 salariés	Entreprise de 11 à 49 salariés	Entreprise de 50 salariés et plus
2021	0,05 %	0,55 %	0,55 %
2022	0,28 %	0,53 %	0,53 %
2023	0,48 %	0,48 %	0,48 %

(Avec 1 an sans changement de taux en cas de passage du seuil de 11 salariés.)

#### **Article 2**

Ces contributions conventionnelles sont réparties dans trois enveloppes distinctes :

- les contributions conventionnelles des entreprises de moins de 11 salariés ;
- les contributions conventionnelles des entreprises de 11 à 49 salariés ;
- les contributions conventionnelles des entreprises de plus de 49 salariés.

Sur décision de la CPNEFP les fonds peuvent être transférés d'une enveloppe à une autre pour optimiser la formation professionnelle des salariés des entreprises de la branche architecture. Les fonds transférés devront à moyen terme permettre à toutes les tailles d'entreprise d'optimiser la formation de leurs salariés, en adéquation avec les besoins définis par la branche.

### **Article 3**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, et de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, celui-ci prend en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 5 mai 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective interrégionale

IDCC : 172 | **INDUSTRIE DU BOIS DE PIN MARITIME EN FORÊT  
DE GASCOGNE**  
**(29 mars 1956)**

(Étendue par arrêté du 6 septembre 1956,  
*Journal officiel* du 5 octobre 1956)

---

**Accord du 29 avril 2021**  
relatif aux salaires minima pour l'année 2021

NOR : ASET2151016M

IDCC : 172

---

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

**FNB ;**  
**GPFFB ;**  
**FFSL ;**  
**FNIB ;**  
**UNFFB ;**  
**FABOMU ;**  
**FNMIAMB ;**  
**SNIELB ;**  
**FIBRAGGLOS ;**  
**SNAPB ;**  
**FBT ;**  
**FIBA ;**  
**SNCB ;**  
**LCB ;**  
**Seila ;**  
**PF ;**  
**FTE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**  
**FNCB CFDT ;**

**FIBOPA CFE-CGC ;  
FG FO construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » de la convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

### **Article 2 | Prime d'ancienneté**

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,36 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

### **Article 3 | Salaires minima conventionnels**

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont repris dans les annexes :

- ouvrier : annexe 1 ;
- ACT : annexe 2 ;
- AM : annexe 3 ;
- cadre : annexe 4.

### **Article 4 | Entrée en vigueur**

L'accord rentrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Il vaut pour toutes entreprises y compris les entreprises de moins de 50 salariés qui n'appellent pas de clause particulière.

### **Article 5 | Égalité hommes-femmes**

Les partenaires sociaux ont engagé les réflexions sur les modalités d'organisation du diagnostic pour pouvoir mettre en œuvre les actions relatives au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

### **Article 6 | Dépôt et extension**

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches à la fédération d'employeurs signataire.

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord.

*Fait à Gradignan, le 29 avril 2021.*

(Suivent les signatures.)



## Annexes

Grilles de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021

### Annexe 1 Ouvriers

Classification		Salaire minima (151,67 heures)
Niveau 1	01	1 555 €
Niveau 2	02	1 580 €
	03	1 585 €
Niveau 3	04	1 592 €
	05	1 611 €
Niveau 4	06	1 660 €
	07	1 730 €
Niveau 5	08	1 848 €
	09	1 953 €

### Annexe 2 ACT

Classification		Salaire minima (151,67 heures)
Niveau 1	ACT 1	1 555 €
Niveau 2	ACT 2	1 580 €
	ACT 3	1 587 €
Niveau 3	ACT 4	1 602 €
	ACT 5	1 650 €
Niveau 4	ACT 6	1 756 €
	ACT 7	1 811 €
Niveau 5	ACT 8	1 933 €
	ACT 9	2 047 €

### Annexe 3 Agents de maîtrise

Classification	Salaire minima (151,67 heures)
Niveau AM 1	1 873 €
Niveau AM 2	1 960 €
Niveau AM 3	2 083 €
Niveau AM 4	2 225 €
Niveau AM 5	2 340 €

## Annexe 4 Cadres

Classification	Salaire minima (151,67 heures)
Niveau C 1	2 529 €
Niveau C 2	3 255 €
Niveau C 3	3 822 €
Niveau C 4	4 385 €

Accord professionnel

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION  
ET DE LA CHAUX**

**Avenant n° 1 du 15 septembre 2021**

à l'accord du 20 novembre 2020  
relatif aux rôles et missions de la commission paritaire nationale de l'emploi  
et de la formation professionnelle (CPNEFP)

NOR : ASET2151021M

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

**UNICEM ;**

**FIB ;**

**UP'Chaux,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**FNSCB CFDT ;**

**FNSCBA CGT ;**

**FG FO construction ;**

**CFE CGC BTP SICMA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser professionnellement conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018.

Dans l'objectif de développer une offre de certification professionnelle pertinente répondant aux besoins en compétences des entreprises, de favoriser la construction de parcours certifiants reconnus par la branche, de faire progresser le nombre de bénéficiaires titulaires d'une certification professionnelle à travers les CQP et les titres professionnels et de façon à piloter ladite politique de certification de la branche, la commission paritaire nationale de l'emploi et

de la formation professionnelle (CPNEFP) a décidé de se doter d'un groupe technique paritaire, placée sous son égide, dont les missions et la composition sont définies par le présent avenant.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi par le présent avenant compléter les dispositions conventionnelles afin de pouvoir mettre en œuvre une politique de certification professionnelle de branche assurant la qualité, la complémentarité et la cohérence des différentes certifications professionnelles entre elles, définir une offre de certification professionnelle qui répond aux besoins en compétences des entreprises, garantir une meilleure visibilité et lisibilité de l'offre de certification professionnelle de branche.

## **Article 1<sup>er</sup> | Rôle et missions de la CPNEFP en matière de formation professionnelle**

L'article 1.1 de l'accord du 20 novembre 2020 relatif aux rôles et missions de la CPNEFP du secteur des industries de carrières et matériaux de construction, est remplacé par les dispositions suivantes :

### **« 1.1. Attributions en matière de formation professionnelle**

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la politique de la formation professionnelle dans la branche. Elle a ainsi notamment pour missions et doit veiller à :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualifications dans les industries de carrières et matériaux de construction ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, les critères d'évaluation des actions de formation ;
- suivre annuellement l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens en matière de formation professionnelle ;
- définir une politique de certification et les modalités de détermination de la propriété intellectuelle des certifications de branche (CQP/TPMCI/CQPI), avec l'appui technique de l'OPCO. Pour cela la décision de créer un CQP de branche, un titre professionnel, doit être prise par la CPNEFP. Il en va de même des modalités de renouvellement, de modification et de suppression des CQP et des titres professionnels.

Les organisations représentées à la CPNEFP sont les seules habilitées à proposer la création de CQP de branche, de titres professionnels. Toute proposition doit comporter un dossier d'opportunité et un cahier des charges pédagogique auquel est joint, le cas échéant, l'avis technique de l'instance paritaire désignée à cet effet.

Le système des CQP et titres professionnels doit pouvoir être adapté de manière souple et rapide à l'évolution des besoins en formation et qualification de la profession tout en conservant une stabilité suffisante dans le temps pour permettre aux entreprises et aux salariés de s'approprier les dispositifs. Ils doivent en outre également répondre aux exigences d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

La CPNEFP mandate le groupe technique paritaire visé à l'article 2.2 ci-dessous pour proposer :

- les modalités d'inscription du salarié aux sessions CQP ;
- les modalités de certification nécessaire à l'obtention des CQP, ainsi que des titres professionnels et des autres certifications de la branche.

La commission propose aux partenaires sociaux de la branche la classification minimale garantie aux titulaires des CQP au sein de la classification professionnelle. Pour cela elle peut s'appuyer notamment sur les propositions du groupe technique paritaire. La décision des partenaires sociaux est ensuite entérinée dans un accord collectif :

- proposer à l'observatoire de l'OPCO de réaliser des travaux d'observation des métiers et des qualifications et d'articuler ces travaux avec les missions d'observation et d'appui aux branches de l'OPCO 2i ;
- proposer des actions concourant au développement des compétences au profit des TPE/PME ;
- favoriser l'attractivité et l'information sur les métiers en proposant notamment des actions sur la promotion des métiers, sur l'orientation, et les formations professionnelles ;
- suivre les relations menées en concertation avec les régions, à partir notamment des travaux et des remontées d'information de la branche, d'OPCO 2i (ex : des contrats d'objectifs régionaux) ;
- faire le bilan du dispositif de la professionnalisation ;
- déterminer et réviser les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, en vue de les proposer aux autorités compétentes ;
- proposer à la CPPNI le niveau de prise en charge du forfait « Pro-A » ;
- accompagner la réflexion de la branche sur les métiers en tension et les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises des secteurs professionnels concernés, notamment dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance et veiller à l'actualisation des certifications visées (Pro A) ;
- initier de nouvelles formations professionnelles.

Au titre de ces missions générales, la commission a plus particulièrement un rôle de concertation, d'étude et de proposition dans les domaines suivants :

- la commission examine les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la profession relativement au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, et en particulier les objectifs d'évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis au sein des CFA de l'UNICEM ;
- la commission est consultée préalablement à la conclusion de contrats d'objectifs entre l'État et la profession ;
- la commission donne également mandat au groupe technique paritaire pour proposer la procédure et les modalités de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience. La commission fixe le cadre général des épreuves, la composition et le rôle des jurys ;
- enfin, la commission a pour mission d'analyser la situation de l'emploi et son évolution, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation, cela afin de permettre l'information des partenaires sociaux. »

*(Voir page suivante.)*

## Article 2 | *Composition de la CPNEFP*

L'article 2 de l'accord du 20 novembre 2020 relatif aux rôles et missions de la CPNEFP du secteur des industries de carrières et matériaux de construction est modifié comme suit :

- l'article 2 devient l'article 2.1 et reste rédigé comme suit (sans changement) :

### « Article 2.1 | *Composition de la commission*

La commission comprend au maximum quatre représentants titulaires ainsi que quatre représentants suppléants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle, et un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives relevant de la branche professionnelle.

Chacun des représentants titulaires peut faire appel à un représentant suppléant en cas d'impossibilité d'assister à une réunion. Les représentants suppléants doivent être à ce titre destinataires de l'ensemble des éléments adressés aux représentants titulaires. Ils ne siègent toutefois qu'en l'absence du représentant titulaire.

Les organisations syndicales doivent informer le secrétariat de la commission du nom et coordonnées des représentants titulaires ainsi que des représentants suppléants. Elles doivent également informer le secrétariat de toute modification des mandats en cours.

L'indemnisation des membres composant la délégation syndicale obéit aux dispositions de l'accord de branche du 6 décembre 2012 et de son avenant du 11 juillet 2019 relatif à l'organisation et au fonctionnement du paritarisme au sein de la branche professionnelle. » ;

- Il est inséré à l'article 2 un article 2.2 intitulé : « Groupe technique paritaire placé sous l'égide de la CPNEFP » rédigé comme suit :

### « Article 2.2 | *Groupe technique paritaire placé sous l'égide de la CPNEFP*

Il est institué au sein de la CPNEFP un groupe technique paritaire dédié à la préparation et à l'instruction des dossiers constitutifs de mise en place des formations professionnelles de branche. Ce groupe technique paritaire agit sous l'égide et sous la responsabilité de la CPNEFP.

#### 2.2.1. *Composition du groupe technique paritaire*

Le groupe technique paritaire comprend :

- deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de la branche professionnelle, l'un titulaire, l'autre suppléant, étant précisé que chaque organisation syndicale définie ci-dessus ne dispose que d'une voix ;
- des représentants des employeurs, en nombre égal aux représentants des salariés, disposant au total d'un nombre de voix égal à celui du collège salarié.

Chacune des organisations syndicales de salariés et d'employeurs visées ci-dessus nomme simultanément, un membre titulaire et un membre suppléant siégeant au groupe technique paritaire et en informe le secrétariat défini à l'article 2.2.5 ci-après. Les membres du groupe technique paritaire sont désignés pour un mandat de 2 ans, la date de cette désignation coïncidant avec celle de la nomination du président et du vice-président de la CPNEFP visés ci-dessous.

Les membres de deux délégations, syndicales et patronales, peuvent être les mêmes que ceux qui siègent à la CPNEFP, dans sa formation plénière.

La présidence et la vice-présidence du groupe technique sont assurées par le président et le vice-président de la CPNEFP, membres de droit, désignés conformément à l'article 3.2 de l'accord du 20 novembre 2020. Le président et le vice-président du groupe technique paritaire ne disposent d'aucun droit de vote.

Les décisions au sein du groupe technique paritaire seront prises à la majorité simple des membres titulaires, présents ou représentés, étant précisé que la délégation patronale dispose d'un nombre de voix égal à celui de la délégation syndicale.

### **2.2.2. Attributions du groupe technique paritaire**

Sous l'autorité de la CPNEFP, le groupe technique paritaire a pour missions de proposer :

- l'élaboration et l'évolution, dans le respect des dispositions prévues par le présent accord, du dispositif des certifications professionnelles de la branche ;
- la création, la révision ou la suppression des certifications professionnelles de la branche et de leurs référentiels associés, en veillant à limiter le nombre de certifications et en s'assurant de la complémentarité des certifications professionnelles établies par la branche avec les diplômes et les titres à finalité professionnelle. À cette fin, il établit et actualise la liste des CQP, titres et des parcours de professionnalisation certifiants ;
- en fonction des critères de gradation du cadre national des certifications professionnelles, le niveau de qualification des CQP et titres créés ou révisés en vue de leur enregistrement dans le RNCP ;
- les demandes d'enregistrement dans le RNCP et dans le RS afin d'assurer la lisibilité de l'offre entre les différentes certifications professionnelles, en particulier en garantissant une cohérence interindustrielle ;
- les études, travaux et observations à conduire en matière de certifications professionnelles.

Le groupe technique paritaire a pour missions également :

- d'élaborer un compte rendu annuel de son activité qu'il transmet à la CPNEFP ;
- de contrôler, pour l'information de la CPNEFP, les programmes et les référentiels de formation, les conditions de leur déroulement, les résultats obtenus ;
- d'établir, pour cette appréciation, une ventilation statistique de fréquentation des formations par les différentes catégories de stagiaires.

Selon les besoins, le groupe technique paritaire peut faire appel à des personnes qualifiées (opérateur de formation, opérateur de compétences...).

### **2.2.3. Constitution d'un groupe de travail *ad hoc***

Les membres du groupe technique paritaire pourront sur des sujets bien particuliers décider de mettre en place un groupe de travail *ad hoc*. Ce groupe de travail *ad hoc* se réunira en fonction des besoins identifiés et sera composé d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'un nombre équivalent de membres de la délégation patronale, dans la limite de 10 représentants au total.

Les travaux du groupe de travail *ad hoc* feront l'objet d'une présentation au groupe technique paritaire, avant validation par la CPNEFP, si besoin.

### **2.2.4. Périodicité des réunions du groupe technique paritaire et indemnisation des membres**

La périodicité des réunions du groupe technique paritaire est décidée d'un commun accord par les représentants des différentes délégations en fonction de l'importance des travaux à effectuer et de l'urgence des demandes de la CPNEFP, étant précisé que de ce fait, le nombre des réunions pourra être plus ou moins important que pour la CPNEFP.

L'indemnisation des membres composant la délégation syndicale tant du groupe technique paritaire que du groupe de travail *ad hoc* obéit aux dispositions de l'accord

de branche du 6 décembre 2012 et de son avenant du 11 juillet 2019 relatif à l'organisation et au fonctionnement du paritarisme au sein de la branche professionnelle.

#### **2.2.5. Secrétariat du groupe technique paritaire et des groupes de travail *ad hoc***

Le secrétariat est assuré par les services de l'UNICEM qui pourra déléguer certaines missions en cas de besoin. »

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

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application des conventions collectives, au regard des activités économiques fixées à l'annexe 1 du présent avenant. Elles se substituent à toute autre disposition antérieure éventuelle.

Au vu de son objet, les règles édictées par le présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées au paragraphe précédent, les partenaires sociaux n'ayant pas souhaité insérer des dispositions particulières liées à l'effectif des entreprises. Le présent avenant a donc vocation à s'appliquer à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

### **Article 4 | Date d'application et durée**

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de la procédure d'extension selon les dispositions du code du travail.

### **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 de l'avenant 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 6 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement sauf dispositions plus favorables aux salariés.

L'avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

### **Article 7 | Dépôt**

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, le dépôt de l'avenant auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec avis de réception, de l'accord signé aux organisations syndicales.



Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

*Fait à Clichy, le 15 septembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1** Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

### **Dans la classe 14. Minéraux divers**

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

### **Dans la classe 15. Matériaux de construction**

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Le groupe 15.03 : pierres de construction.

Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.08 : produits en béton.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

### **Dans la classe 87. Services divers (marchands)**

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des industries des producteurs de chaux tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :

Le code 23.52 Z Fabrication de chaux (à l'exclusion de la fabrication du plâtre).

**Avenant du 15 septembre 2021**

à l'accord de méthode du 9 avril 2020 et son avenant du 18 décembre 2020  
relatif à l'organisation du dialogue social suite à l'épidémie de « Covid-19 »

NOR : ASET2151018M

IDCC : 1516

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

**FFP ;**

**SYNOFDES,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEP CFDT ;**

**SNPEFP CGT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**CFE-CGC FD ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

**Préambule**

Après des périodes de confinement généralisé, une reprise de l'activité maintenant des dispositions de distanciation ne permettant pas de réunir les instances paritaires de la branche des organismes de formation dans des conditions de sécurité sanitaire satisfaisantes, les partenaires sociaux de la branche fort de l'expérience de travail à distance acquise durant ces périodes, ont convenu, de modifier certaines dispositions de l'accord du 9 avril 2020 et de son avenant du 18 décembre 2020 visant à organiser le travail et les relations sociales dans leur champ conventionnel, des modalités d'organisations du dialogue social suivantes :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 1<sup>er</sup> « Réunions paritaires distanciées » est modifié comme suit :

« Les réunions paritaires nécessaires au bon fonctionnement des instances de la branche, se tiennent de manière distanciée, en privilégiant le système de visioconférence jusqu'au 31 décembre 2021.

Un système d'audioconférence peut également être mis en place dans le cas où l'organisation de la visioconférence s'avère impossible ou difficile.

Lorsque les réunions sont organisées sur une demi-journée, le distanciel est de rigueur. Lorsque les réunions sont organisées sur une journée, le distanciel et le présentiel sont possibles en respectant les limites d'accueil des salles prévues pour l'organisation de ces dernières. »

## Article 2

L'article 3 « Organisation matérielle des réunions » est modifié comme suit :

« Les commissions, sous-commissions et temps de travail paritaires sont convoquées par voie électronique par le biais d'un courriel adressé aux mandataires habituels de chaque commissions, sous-commissions et temps de travail paritaires.

Durant cette période, il appartient aux organisations représentatives d'employeurs de pourvoir à l'organisation de l'ensemble des commissions, sous-commissions et temps de travail paritaires.

Sauf circonstance particulière, les documents préparatoires sont transmis au plus tard 72 heures avant la tenue de la réunion.

Lorsque les réunions sont organisées en mixte, les participants font connaître leur souhait d'être présent ou à distance dans les meilleurs délais et l'organisateur de la réunion vérifie la conformité du nombre de personnes possibles en présentiel. »

## Article 3

L'article 4 « Déroulement des réunions paritaires » est modifié comme suit :

« Tous les membres dûment mandatés par leurs organisations au sein de ces commissions, sous-commissions et temps de travail paritaires peuvent participer à ceux-ci dans la limite du nombre prévu par la CCNOF et ou les règlements intérieurs des commissions, sous-commissions ou décisions prises pour les temps de travail paritaires.

Un relevé de décision de la réunion est réalisé, suivant les modalités habituelles. »

## Article 4 | *Justification de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s*

Compte tenu de son objet, le présent accord de méthode ne nécessite pas d'adaptation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5 | *Durée, entrée en vigueur, dépôt*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2021.

Il prend effet à la date de signature. Il fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 15 septembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3148 | Convention collective nationale

IDCC : 500 | **COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT, DE LA MERCERIE,  
DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

## **Accord du 10 septembre 2021**

relatif au handicap

NOR : ASET2151013M

IDCC : 500

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

**FCJT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD ;**

**CGT CSD ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent accord a pour objectif d'améliorer l'intégration et l'emploi durable des personnes handicapées au sein des entreprises de distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles, et mercerie. Il s'agit également d'apporter aux salariés handicapés de cette même branche les moyens de se maintenir sereinement dans leur emploi.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 n° 2018-771.

Dans ce cadre les partenaires sociaux de la branche rappellent que toute politique en faveur des handicapés doit privilégier l'embauche directe de travailleurs en situation de handicap et s'assurer de leur maintien dans l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de prévention, d'adaptation et de formation.

Le présent accord a pour objectif d'aider les entreprises de la branche à identifier les freins à l'insertion des bénéficiaires de l'OETH et ainsi les aider à lutter contre ceux-ci et par la même améliorer le taux d'emploi global des travailleurs handicapés dans la branche.

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

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

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des entreprises de distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles, et mercerie (IDCC 500).

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Situation de l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la branche**

La branche des entreprises de distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles, et mercerie a intégré dans son enquête emploi formation de 2019 un certain nombre de données sur le handicap afin d'avoir une vision plus précise de l'emploi des travailleurs handicapés au sein des entreprises qui la compose.

Ces indicateurs seront intégrés aux futures enquêtes emploi-formation afin de suivre les évolutions de l'OETH au sein de la branche. Ce suivi sera réalisé par une commission paritaire de suivi, définie à l'article 6 du présent accord.

Ce diagnostic a été complété par une étude quantitative réalisée avec l'aide des services de l'AGEFIPH et présentée dans le cadre des présentes discussions.

Il ressort de cette étude que le taux global de l'OETH 2018 au sein de la branche est de 2,73 % en 2018.

38 % des établissements atteignent le taux des 6 % par l'emploi direct ou indirect.

Les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'emploi de 6 % de salariés handicapés dans les entreprises selon les modalités fixées par la loi n° 2018-771 sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

## **Article 3 | Actions de sensibilisation et communication**

Des actions en matière de communication et de formation peuvent modifier progressivement les comportements, accélérer l'évolution des mentalités et ainsi permettre une meilleure intégration des travailleurs handicapés au sein des entreprises de la branche.

L'engagement personnel des dirigeants et des équipes de direction est un préalable à la réussite de ces actions.

La sensibilisation des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sera également un facteur de réussite pour lever les obstacles existants.

La branche mettra en œuvre une opération de communication tous les ans lors de la semaine du handicap afin que des salariés, souffrant d'un handicap, puissent, avec l'appui de leur entreprise faire reconnaître leur handicap.

La branche s'engage à créer une rubrique sur le handicap sur son site internet pour aider les entreprises à mettre en œuvre des actions d'insertion, de maintien dans l'emploi. L'objectif est de sensibiliser et d'informer le plus grand nombre sur ce sujet.

## **Article 4 | Conditions d'accès à l'emploi et recrutement**

### **4.1. Recrutement et accueil**

La branche des entreprises de distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles, et mercerie, tient à identifier comme engagement le fait que tout salarié est recruté pour ses compétences professionnelles et ne peut être écarté d'une procédure de recrutement

en raison de son handicap. Il ne peut faire l'objet d'aucune discrimination quelle qu'en soit la nature ou la forme.

Le recrutement des personnes en situation de handicap s'effectue sur tous les postes ouverts au recrutement et en cohérence avec les besoins en compétence des entreprises. Les entreprises de la branche s'engagent à recruter des personnes reconnus travailleurs handicapés grâce à la conclusion de CDI, de contrats d'alternance ou de CDD de plus de 6 mois, avec une volonté de privilégier des recrutements en CDI afin de proposer des emplois stables et pérennes.

Les contrats en alternance évoqués concernent les contrats de professionnalisation jeune ou adulte ainsi que les contrats d'apprentissage.

En outre, le salarié en situation de handicap :

- est embauché dans les mêmes conditions salariales que les autres travailleurs dans des postes similaires ;
- dispose des droits identiques à chaque salarié en application de l'article L. 1132.1 du code du travail : aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son handicap.

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou interne, favorise l'emploi des salariés handicapés dans tous les services de l'entreprise.

Soucieuses de diversifier les candidatures, les organisations signataires du présent accord incitent les entreprises de la branche à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement, notamment en entretenant et en renforçant le partenariat existant sur le plan opérationnel avec des organismes en charge de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et en adéquation au poste de travail.

Elles invitent également les entreprises à développer des partenariats avec les centres de formation pour les handicapés.

Afin de faciliter l'intégration des salariés en situation de handicap nouvellement embauchés, l'adaptation et/ou l'aménagement du poste de travail devra avoir lieu avant la prise de poste.

Le médecin du travail et les représentants du personnel, s'ils existent, seront associés à la réflexion portant sur l'aménagement de poste.

#### **4.2. Accueil de stagiaires en situation de handicap**

Soucieuses de contribuer sous toutes ses formes au développement des compétences des personnes en situation de handicap et de développer la recherche de candidats, les parties signataires affirment leur volonté d'accueillir au sein des entreprises de la branche des stagiaires en situation de handicap.

L'accueil de stagiaires, au-delà du développement de savoir-faire indispensable au cursus, a aussi une vertu pédagogique vis-à-vis des managers et des collectifs de travail et contribue fortement à faire évoluer la vision portée sur les personnes en situation de handicap et leur place dans l'entreprise.

Dans ce cadre, tous les types de stage seront favorisés :

- stages pour lesquels l'État et les régions assurent le financement de la rémunération du stagiaire (art. L. 6341-3 du code du travail) ;
- stages organisés par l'AGEFIPH « Appui projet » ;

- stages prescrits par l’institution Pôle emploi ;
- stages représentant des périodes de formation conduisant à un diplôme technologique ou professionnel au titre de l’article L. 331-4 du code de l’éducation ;
- stages « parcours de découvertes » ou « période d’observation » d’élèves handicapés de moins de 16 ans (collège ou lycée) (art. L. 5212-7 du code du travail) ;
- stages en milieu professionnel, au titre de l’article 27 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l’alternance et la sécurisation des parcours professionnels et du titre IV de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l’enseignement supérieur et à la recherche ;
- périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) définies par les articles L. 5135-1 et suivants du code du travail (art. L. 5212-7-1 du code du travail).

Toutes les opportunités de partenariats avec des associations, écoles et universités sensibilisées au sujet du handicap et œuvrant en faveur de l’accès aux formations supérieures des étudiants en situation de handicap, seront étudiées avec attention.

Dans le même sens, toutes les actions visant à faire connaître la politique en faveur des travailleurs en situation de handicap de la branche et à favoriser l’intégration des jeunes en situation de handicap dans le monde de l’entreprise (ex : dispositifs de diffusion des offres, sensibilisation d’ambassadeurs écoles sur le handicap...) seront favorisées.

## **Article 5 | Promotion, mobilité et déroulement de carrière**

Les organisations signataires rappellent que l’évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu’à l’expérience professionnelle acquise et, le cas échéant, validée.

Tous les salariés de l’entreprise, à compétences égales, doivent être en mesure d’avoir les mêmes possibilités d’évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l’accès aux postes à responsabilité.

### **5.1. Formation professionnelle des travailleurs handicapés**

Un niveau de formation insuffisant et/ou les spécificités des métiers font partis des raisons qui entraînent des difficultés d’insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Partant de ce constat, la branche souhaite participer à l’amélioration de la qualification des personnes handicapées par la formation notamment en favorisant le partenariat avec des centres de formation.

Les travailleurs handicapés ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l’ensemble des salariés. Dans le cadre de leur entretien professionnel, leurs parcours et leurs besoins en formation seront examinés en vue de faciliter leur bon déroulement de carrière.

Les entreprises devront veiller à l’accessibilité liée à la mobilité dans le cadre de l’organisation des formations.

Les entreprises de la branche s’engagent à développer l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des salariés permanents handicapés en facilitant leur accès à des actions de formation, notamment :

- aux actions inscrites au plan de développement des compétences de l’entreprise ;
- aux contrats de professionnalisation ;
- aux dispositifs de reconversion ou de promotion par l’alternance (Pro-A) ;
- aux bilans de compétences ;
- à la validation des acquis de l’expérience ;



- au CPF ;
- aux formations facilitant la compensation du handicap au poste de travail (lecture labiale...).

La commission de suivi veillera à la formation des personnes en situation de handicap, et plus particulièrement à leur formation dans les domaines nécessaires au maintien de leur employabilité.

## **5.2. Évolution de carrière des travailleurs handicapés**

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes.

À ce titre, ils peuvent saisir leur responsable hiérarchique ou le service en charge des ressources humaines pour que soit examiné leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

Les organisations signataires rappellent que pour faciliter le changement de poste de travailleurs handicapés, il peut être sollicité auprès des organismes compétents des aides nécessaires, pour compenser en tout ou partie des dépenses supportées par l'employeur, pour l'adapter.

## **5.3. Aménagement des postes et des lieux de travail pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**

Les entreprises aménageront les locaux de travail chaque fois que nécessaire.

Elles veilleront également, lorsque cela sera nécessaire et dans le respect du secret médical, à ce que le médecin du travail puisse examiner les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et puisse transmettre ses propositions pour un aménagement d'horaires ou de postes de travail.

Les organisations signataires rappellent que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du poste travail au salarié travailleur handicapé peuvent faire l'objet d'une demande de subvention notamment auprès de l'Agefiph.

## **5.4. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**

Les entreprises s'organiseront afin que leurs salariés disposent de l'accompagnement, du temps et de l'information nécessaires pour la réalisation des dossiers de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé avec l'aide du référent handicap et/ou du sauveteur secouriste du travail ou encore de toute autre personne dédiée à cet accompagnement.

Les parties signataires souhaitent faciliter, au regard de leur complexité et lourdeur, les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), ainsi une journée (fractionnable en deux demi-journées) sera accordée au salarié dans le cadre de la constitution de ce dossier.

## **5.5. Protection dans l'emploi**

La branche accordera une attention particulière dans le cas où la situation de l'emploi d'un salarié bénéficiaire de l'OETH serait remise en cause, notamment en cas de licenciement économique collectif.

Sans préjudice des obligations de reclassement au bénéfice des autres salariés de la branche, les salariés concernés bénéficieront d'une recherche prioritaire de reclassement interne afin de leur proposer un poste en adéquation avec leurs qualifications et aptitudes professionnelles.

Par ailleurs, les entreprises de la branche, dans le cadre des critères d'ordre des licenciements, prendront en compte la situation particulière des travailleurs bénéficiaires de l'OETH.

## **Article 6 | Commission paritaire de suivi**

Une commission paritaire de suivi est mise en place et se réunit au moins une fois par an.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche désigne au maximum deux membres pour la représenter au sein de cette commission.

Le collège employeur est composé d'un nombre égal de membres que le collège salarié.

Cette commission suivra chaque année les indicateurs spécifiques à l'OETH issus du questionnaire emploi formation et s'assurera de la mise en œuvre de cet accord.

## **Article 7 | 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 améliorer l'intégration et l'emploi durable des personnes handicapées au sein de l'ensemble des entreprises de la branche.

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

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

## **Article 9 | Durée de l'accord. Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

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

*Fait à Paris, le 10 septembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3148 | Convention collective nationale

IDCC : 500 | **COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT, DE LA MERCERIE,  
DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

**Accord du 10 septembre 2021**  
relatif à l'annexe 53-A sur les salaires minima mensuels

NOR : ASET2151012M

IDCC : 500

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

**FCJT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du mois qui suit la date de signature. Ce barème sera applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente-cinq heures.

Le sujet des minima conventionnels sera mis à l'ordre du jour de la 1<sup>re</sup> commission mixte paritaire de 2022.

*(Voir page suivante.)*

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Échelons	Salaires minima
Employés	I	A	1 555
		B	1 555
	II	A	1 556
		B	1 558
	III	A	1 569
		B	1 574
	IV	A	1 590
		B	1 600
	V	A	1 621
		B	1 635
Agents de maîtrise	VI	A	1 780
		B	1 864
		C	1 980
	VII	Échelon unique	2 129
Cadres	I	A	2 437
		B	2 664
	II	A	3 070
		B	3 647
	III	Échelon unique	4 121
Notes :			
1. Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.			
2. Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I, échelon A passent automatiquement au niveau I, échelon B.			

Fait à Paris, le 10 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

**Accord n° 20 du 1<sup>er</sup> juillet 2021**  
relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

NOR : ASET2150990M

IDCC : 2336

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

**HEXOPÉE ;**

**SOLIHA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO,**

d'autre part,

**Préambule**

Par un arrêté du 1<sup>er</sup> août 2019, publié au *JO* le 23 août 2019, le ministère du travail a procédé à la fusion des conventions collectives des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (CCN FSJT, IDCC 2336) et celle des personnels PACT et ARIM (IDCC 1278).

Il a ainsi été décrété que la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs soit la convention collective de rattachement (CCN FSJT). En conséquence, le champ territorial et professionnel de la convention collective des personnels PACT et ARIM est inclus dans celui de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des stipulations en vigueur de la convention collective des personnels PACT et ARIM sont annexées à la CCN des FSJT.

C'est dans ce cadre que l'ensemble des partenaires sociaux des deux CCN visées ci-dessus ont entamé des travaux d'harmonisation des champs conventionnels. C'est ainsi que notamment, le 3 juin 2020, l'avenant n° 53 a été conclu modifiant l'intitulé de la CCN des FSJT, devenant ainsi la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 novembre 2020.

Le présent accord a pour objet d'instaurer et de définir la politique de formation professionnelle en faveur des salariés et des entreprises FSJT et des PACT ARIM relevant de la branche HLA.

Les partenaires sociaux sont convaincus que la formation professionnelle est essentielle à l'évolution tant des salariés que des entreprises.

Pour les salariés, elle leur permet d'élaborer et de sécuriser de véritables parcours professionnels.

Pour l'entreprise, la formation professionnelle participe à sa pérennité. Organisation apprenante, elle développe ainsi l'adhésion au projet et la cohésion par le développement des compétences, l'amélioration du service aux usagers, la capacité d'anticipation et d'adaptation à un environnement en constante évolution.

Dans le cadre de cet accord, les partenaires sociaux de la branche souhaitent poursuivre une politique forte de soutien à l'accès à la formation professionnelle. Il est précisé qu'un accord relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A) dans la branche sera prochainement négocié, en complément des dispositions contenues au présent accord.

Par conséquent, la politique de formation professionnelle de la branche visera à :

- accompagner et vivifier l'orientation des politiques de formation mises en œuvre dans le cadre des plans de développement des compétences des entreprises de la branche HLA ;
- permettre l'accès des salariés à des actions de développement des compétences dans le cadre des différents dispositifs existants ;
- développer la professionnalisation spécifique des salariés, qui, malgré leur expérience professionnelle, accusent un déficit de qualification adaptée dans l'emploi occupé ou prévu ;
- développer l'insertion professionnelle des jeunes ;
- assurer une veille prospective (nationale et régionale) sur l'évolution des métiers, de l'emploi, des qualifications et des compétences, via la sous-commission « observatoire et certification » ;
- mettre en œuvre les moyens nécessaires facilitant les parcours professionnels entre les différents métiers de la branche mais aussi entre les différents secteurs d'activité connexes.

Cet accord supprime l'accord n° 18 ainsi que l'article 12.3 de la CCN HLA. Il modifie et remplace les articles 12.2 et 12.7 de ladite CCN.

Par ailleurs, il supprime l'article 21 de la CCN des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278) ainsi que l'accord du 19 mai 2015 relatif à la mise en œuvre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale de ladite CCN.

Pour répondre à tous ces objectifs, les partenaires sociaux conviennent ce qui suit.

## **Titre I<sup>er</sup> Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs et ceux des personnels des PACT et ARIM relevant de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA).

### **Article 2 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

#### 3.1. Rôle et attribution de la CPNEF

La CPNEF participe activement à l'élaboration, à la déclinaison et au suivi de la politique de formation professionnelle initiale et continue des salariés de la branche en lien avec les orientations générales définies au sein de la CPPNI. Elle collaborera et développera des partenariats tant au niveau national qu'au niveau régional avec toute instance/organisation qui répond aux priorités fixées par les partenaires sociaux.

La CPNEF a ainsi pour objectifs notamment :

- de renforcer les moyens de réflexion et d'action dans le champ des entreprises relevant de la branche HLA, dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- de rechercher et mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique ;
- de développer les certifications et qualifications de branche en lien avec celles de l'État et des branches connexes de manière à pouvoir proposer des offres de formation adaptées aux salariés dans le cadre de leurs parcours professionnels ;
- de renforcer les capacités d'insertion ou de réinsertion professionnelles des salariés par le développement des connaissances, des compétences et des qualifications ;
- d'identifier les besoins en compétences ;
- de mener une réflexion de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences tout en prenant toutes les mesures et décisions nécessaires pour y parvenir : éclairage auprès des entreprises et des salariés sur les tendances d'évolutions de l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique, accompagnement par l'activation des outils de la branche, information sur l'emploi par bassin d'emploi.

Plus particulièrement et pour ce faire, la CPNEF :

- arrête et propose les axes de développement de la politique de formation professionnelle ;
- met à disposition des ressources supplémentaires via une mutualisation des fonds conventionnels.

#### 3.2. Sous-commission « Observatoire et certification »

Au sein de la CPNEF il est mis en place :

Une sous-commission « observatoire et certification » : cette sous-commission sera composée de :

- deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle ;
- un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

La sous-commission se réunira autant que de besoin.

Cette sous-commission aura pour missions principales :

- d'assurer une veille prospective de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et qualifications au sein de la branche afin d'assurer notamment une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- d'organiser la réflexion relative à la politique de certification de branche.

Cette sous-commission est ainsi destinée à :

- produire des données quantitatives et qualitatives synthétiques fiables et utilisables par les partenaires sociaux, de nature à nourrir le dialogue social et négociations conduites en CPPNI ;

- assurer une veille prospective sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers, de l'emploi, des compétences et des qualifications de la branche ;
- développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la branche, des territoires et des entreprises qui la constituent ;
- ainsi, elle prend appui sur :
  - les besoins en emplois et en compétences des entreprises, pour mieux anticiper leurs besoins futurs, pour maintenir une meilleure adaptation des entreprises aux attentes des bénéficiaires et clients, aux mutations technologiques et aux contraintes économiques ;
  - les projets des salariés, pour encourager l'accès à la formation, pour développer leurs compétences selon leur projet professionnel et pour favoriser leur évolution professionnelle ;
- nourrir une réflexion sur les besoins en compétences et qualifications des entreprises de manière à concevoir des certifications de branche adaptées et à contribuer à l'évolution du paysage de la certification en formation initiale.

Chaque année, la CPNEF étudiera les projets d'études et de certifications susceptibles d'être mis en place et pourra engager des moyens financiers spécifiquement affectés aux projets définis.

#### **Article 4 | La désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)**

L'opérateur de compétences désigné par la branche des HLA est l'OPCO « Cohésion sociale ».

L'OPCO est notamment l'interlocuteur des salariés et des employeurs pour les demandes de prise en charge de formation, l'appui à l'identification des besoins et la mise en place de démarches de GPEC.

La branche s'assurera de la mise en œuvre, par l'OPCO, des orientations et priorités de formation qu'elle aura définies.

#### **Article 5 | Mission d'accompagnement pour la branche HLA**

Les partenaires sociaux considèrent comme essentiel d'encourager, de développer, d'évaluer et d'optimiser la formation professionnelle au niveau de la branche HLA.

Dans le but de :

- promouvoir les politiques de formation initiées par les partenaires sociaux ;
- instaurer une politique de communication adaptée à notre secteur d'activité qui améliore la connaissance des outils existants ;
- appuyer les entreprises à développer les pratiques formatives facilitant l'accès au plus grand nombre de salariés à des formations qualifiantes ;
- d'ériger le développement global de la branche professionnelle.

Pour remplir ces objectifs, la CPNEF examinera, chaque année, les voies et moyens à mobiliser via les fonds conventionnels.

### **Titre III La formation des salariés en poste**

Convaincus par les bénéfices de la formation professionnelle, les partenaires sociaux encouragent son accès.

Ainsi la connaissance des dispositifs de la formation est essentielle par les employeurs et les salariés. C'est pour atteindre cet objectif, qu'il est instauré un devoir de transmissions d'informations régulier auprès des salariés en particulier par leur employeur.

En conséquence, dans la première année du recrutement et ensuite régulièrement à l'occasion d'entretiens professionnels formalisés, l'employeur devra informer, les salariés concernés,



sur les possibilités de parcours professionnels, d'acquisition de qualification supérieure et d'accès à la formation.

Les entreprises veilleront tout particulièrement à ce que le personnel d'encadrement bénéficie, dans le cadre des missions qui lui sont confiées, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la conduite des entretiens professionnels.

En outre, les partenaires sociaux encouragent la mise en œuvre des différents dispositifs ci-dessous indiqués par des formations pendant le temps de travail favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle du salarié.

Par ailleurs, en cas de vacance d'un poste, tout salarié ayant acquis une qualification qui correspond à la qualification requise pour celui-ci bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature.

Enfin, les partenaires sociaux soulignent l'importance de définir les publics prioritaires au niveau de la branche afin de leur permettre de bénéficier d'un parcours professionnel tout au long de leur carrière et ainsi leur procurer une évolution professionnelle au sein de l'entreprise. De ce fait, il revient à la CPNEF de déterminer les catégories de publics prioritaires afin de prendre toutes les mesures nécessaires pour favoriser notamment leur départ en formation.

## **Article 6 | Le plan de développement des compétences**

Si la mise en place du plan de développement des compétences permet de répondre à une obligation légale, elle a un intérêt majeur dans la stratégie de l'entreprise. En effet, elle s'intègre dans la gestion des emplois et des parcours professionnels. La mise en place de formations permet d'anticiper les besoins en compétences pour satisfaire la stratégie de l'entreprise à moyen et long terme.

Attachée à la mutualisation des fonds conventionnels au sein de l'OPCO, la branche professionnelle s'engage à soutenir l'accès au financement du plan de développement des compétences des entreprises sur ces fonds, quelle que soit leur taille.

La CPNEF déterminera, chaque année, l'enveloppe dédiée et les conditions d'accès.

### **6.1. Dispositions générales**

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, tout en veillant au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Par ailleurs, il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences, défini par les dispositions légales et réglementaires du code du travail.

### **6.2. Actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences et rémunération**

Le plan de développement des compétences peut comporter, des actions de formation c'est-à-dire tout parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le plan de développement de compétences se décompose en deux types d'actions, les formations obligatoires, qui doivent être effectuées sur le temps de travail des autres actions qui peuvent être réalisées soit sur le temps de travail ou soit en tout ou partie en dehors du temps de travail.

### 6.2.1. Les actions de formation obligatoires

Les actions de formation dites obligatoires regroupent toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Il est précisé que les formations nécessaires au maintien de l'activité de l'entreprise ou d'une activité au sein de l'entreprise au titre de l'application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires sont considérées comme des formations obligatoires.

Elles constituent un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

### 6.2.2. Les autres actions de formation

Ces actions de formation ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article 6.2.1 du présent accord. Elles peuvent avoir lieu pendant le temps de travail. Dans ce cadre, la rémunération est maintenue.

Elles peuvent avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours) et sous réserve d'un accord écrit du salarié. Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement ;
- si un accord d'entreprise détermine les formations pouvant être suivies dans ce cadre et fixe un plafond horaire par salarié (ou un pourcentage du forfait) en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies.

### 6.3. Consultation du CSE sur le plan de développement des compétences

Il est rappelé que dans les structures d'au moins 50 salariés, le CSE doit être consulté sur le plan de développement des compétences.

Pour les structures de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux invitent à la consultation du CSE lorsqu'il est mis en place.

## Article 7 | *Le compte personnel de formation (CPF)*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des co-financeurs externes.

L'alimentation du CPF se fait selon les modalités définies dans le code du travail.

Aux absences légales telles définies à l'article L. 6323-12 du code du travail, les absences pour maladie non professionnelle faisant l'objet d'un maintien de rémunération de la part de l'employeur sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée du travail déterminant le montant annuel de l'alimentation du CPF.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie du salarié ;
- en co-construction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche HLA insistent en particulier sur :

- la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles.

L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés.

Dans cette optique, pour les structures appliquant la CCN alors dénommée FSJT avant la publication au JO de l'arrêté de fusion des CCN FSJT et PACT ARIM du 23 août 2019, il est rappelé aux salariés que la mobilisation de leur CPF, même de façon autonome, dans le cadre des objectifs concertés lors des entretiens professionnels ou d'évaluation, permet l'application des dispositions de l'article 16.5.2.3 de la convention collective relatives à la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise au titre de la formation professionnelle ;

- la mise en place d'une réflexion propre à l'entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF/Plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation.

Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

Il est rappelé que dans la mesure où le CPF est avant tout un dispositif dont l'utilisation est à la main de l'individu, l'utilisation du crédit CPF dans le cadre du plan de développement des compétences devra faire objet d'un consentement du salarié.

À la demande des partenaires sociaux, la CPNEF mettra en place une politique conventionnelle de branche en matière d'abondements/co-financement du CPF. Dans ce cadre, la CPNEF instruira la possibilité de réserver une enveloppe des fonds conventionnels mutualisés, qui sera consacrée au co-financement du CPF, selon les modalités à définir en lien avec la Caisse des dépôts et consignations.

Les formations cofinancées par la branche et le salarié sont effectuées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif.

## **Article 8 | Dispositions en soutien au départ en formation**

### **8.1. La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), conformément à l'article L. 6411-1 du code du travail.

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet. Ce congé constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié.

Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence conformément aux dispositions du code du travail. L'employeur peut refuser cette autorisation d'absence pour des raisons de service, motivant son report sous un délai de 30 jours suivant la réception de la demande et selon les modalités définies dans le code du travail.

La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder 24 heures par session d'évaluation. Ce congé a pour but de permettre au salarié de s'absenter, soit pour participer aux épreuves de validation soit pour bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

La durée du congé, prise en charge par l'OPCO, est limitée à 24 heures de temps de travail consécutif ou non.

Toutefois, cette durée est portée à 35 heures pour les salariés sans qualification ou ayant une qualification inférieure au niveau 4. Le complément d'heures en sus du congé légal est pris en charge par l'employeur.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir la validation des acquis de l'expérience, notamment les dispositifs d'accompagnement collectif.

Ils s'engagent à en faciliter l'accès des salariés à ce dispositif en développant des actions d'information et de communication en direction des entreprises et des salariés mais aussi en élaborant un dispositif d'accompagnement plus soutenu et facilitant la mise en œuvre de cette démarche individuelle ou collective de formation.

Conformément à l'objectif fixé à l'article 7 du présent accord, la CPNEF intégrera à la politique d'abondements et co-financements du CPF qu'elle mettra en place le cas des formations post-VAE pour les modules manquants.

## **8.2. L'entretien professionnel**

### **8.2.1. Enjeux et objectifs**

L'entretien professionnel de formation ambitionne de concilier les aspirations professionnelles des salariés et les besoins de l'entreprise.

À travers cet échange, l'employeur vise l'optimisation de sa gestion des ressources humaines (GRH) et de sa politique de formation, en procédant à l'identification des compétences des salariés à développer au sein de l'entreprise.

Quant au salarié, il s'agit d'un temps d'échange lui permettant de faire connaître ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Cet entretien professionnel de formation ne se confond pas avec l'entretien professionnel annuel qui correspond à un entretien annuel d'évaluation tel que défini l'article 8.3 présent texte.

Les questions relatives aux compétences nécessaires à la tenue du poste de travail et à l'atteinte des objectifs ne relèvent pas de l'entretien professionnel de formation mais de l'entretien annuel.

Tout en tenant compte des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences, cet entretien aborde les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés ;
- la détermination des objectifs de professionnalisation pouvant être définis au bénéfice du salarié, susceptibles de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;
- l'identification du ou des dispositifs auxquels il pourrait avoir recours en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;
- les perspectives d'évolution du salarié au sein ou en dehors de l'entreprise ;
- les dispositifs d'accompagnement existant tel que le conseil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les employeurs :

- expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc* ;
- diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des plaquettes d'informations élaborées par l'OPCO, ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc* ;
- apporteront une attention particulière sur l'information des salariés visant l'acquisition d'une certification de niveau 3, en les accompagnants dans la vérification des conditions d'accès à la VAE, ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc*.

### 8.2.2. Modalités de mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi mais il ne porte pas sur l'évaluation du travail.

Le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant sa tenue. Un document préparatoire et une note explicative lui sont transmis à cette occasion. La tenue de cet entretien se déroule pendant le temps de travail.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document écrit retraçant son contenu, ses conclusions, les décisions associées. Ce document devra prévoir un champ d'observations permettant la libre expression de chaque partie. Une copie de ce document est remise au salarié. Il est co-signé par le salarié et l'employeur ou son représentant.

Pour outiller les employeurs et salariés dans la conduite de l'entretien professionnel, les partenaires sociaux assureront la promotion des outils mis en place par l'OPCO.

Pour rappel, un entretien professionnel doit être organisé au retour de certains congés prévus conformément aux dispositions du code du travail.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce bilan est analysé via 3 éléments :

- le suivi d'une action de formation, hors formation obligatoire ;
- la progression salariale ou professionnelle ;
- l'acquisition de tout ou partie d'une certification par la formation ou la VAE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés équivalent temps plein, ce relevé de situation doit vérifier si, sur la période des 6 ans considérés, le salarié a bénéficié :

- d'un entretien professionnel tous les 2 ans ;
- et d'une ou plusieurs propositions de formation non obligatoire.

Si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation non obligatoire, l'employeur devra abonder le CPF du salarié dans les conditions légales et réglementaires.

### 8.3. L'entretien annuel

Chaque salarié sera reçu par son supérieur hiérarchique pour un entretien annuel.

Cet entretien doit être l'occasion d'un échange constructif au cours duquel sont appréciés :

- la réalisation par le salarié des missions et tâches qui lui sont confiées ;
- les difficultés rencontrées par le salarié dans l'accomplissement de ses tâches et la mise en œuvre de ses compétences dans le but d'y apporter éventuellement les correctifs nécessaires ;
- les objectifs ou axes de progrès à mettre en place pour l'année à venir ;

- l'examen des possibilités d'accès aux actions comprises notamment dans le plan de développement des compétences de l'établissement ;
- les observations du salarié.

Il est rappelé que pour les structures appliquant la CCN alors dénommée FSJT avant la publication au JO de l'arrêté de fusion des CCN FSJT et PACT ARIM du 23 août 2019, tous les 4 ans, l'employeur doit évaluer l'évolution de l'expérience professionnelle tel que définie à l'article 16.5.2 de la convention collective à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

Il est rappelé que cet entretien est à distinguer de l'entretien professionnel défini à l'article 8.2, tant dans son contenu que dans le temps.

## **Titre IV L'accueil des nouveaux entrants**

L'accueil d'alternants constitue une véritable opportunité pour pallier les difficultés d'embauche de personnels qualifiés. Dans cette optique d'anticipation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'alternance doit être un vecteur de reconnaissance et d'attractivité pour les métiers de la branche et les projets d'entreprise auxquels ils viennent en appui. Il s'agit d'une entrée dans la qualification bénéfique pour l'entreprise comme pour le titulaire du contrat d'alternance. Les partenaires sociaux affirment leur volonté de développer une politique ambitieuse en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois, par la voie des contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrats d'apprentissage).

### **Article 9 | Le contrat de professionnalisation de droit commun**

Le contrat de professionnalisation est régi par les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. Il a pour objet de permettre d'acquérir soit une des qualifications enregistrées au RNCP, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

#### **9.1. Objet du contrat**

Ce contrat de travail a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

#### **9.2. Public visé**

Le contrat de professionnalisation est accessible :

- à toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.



### 9.3. Qualifications visées

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective HLA.

### 9.4. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il s'agit d'un contrat :

- soit à durée indéterminée. L'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
- soit à durée déterminée, conclu au titre de l'article L. 1242-3 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée doit être comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

### 9.5. Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 60 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

### 9.6. Rémunération

La rémunération varie selon l'âge et le niveau de formation. Le salarié perçoit une rémunération calculée sur la base d'un pourcentage du salaire conventionnel de l'emploi occupé. Les rémunérations sont les suivantes :

	Jeunes de 16 à 20 ans	Jeunes de 21 à 25 ans	Demandeur d'emploi de 26 ans et plus
Formation initiale du salarié inférieure au bac professionnel, ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (égal ou inférieur au niveau 4, bac général...)	55 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	70 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	85 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé, sans être inférieur à 100 % du Smic
Formation initiale du salarié égale ou supérieure au bac professionnel, ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (égal ou supérieur au niveau 4, bac général...)	65 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	80 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	

## 9.7. Prise en charge des frais dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux délèguent à la CPNEF le soin de fixer une éventuelle majoration du taux de prise en charge des contrats de professionnalisation, sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisant. De même, l'éventuel reste à charge d'un contrat de professionnalisation, après application du taux horaire de prise en charge, pourra faire l'objet d'un co-financement, dans le respect des règles déterminées par la CPNEF et sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisants.

## Article 10 | *Le soutien au développement de l'apprentissage*

La loi du 5 septembre 2018 prévoit une implication accrue des branches professionnelles dans la détermination de l'offre de formation en apprentissage : identification des besoins en compétences des entreprises en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des certifications professionnelles, ou encore détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage rentrent pleinement dans les compétences des branches professionnelles.

Parmi les principales problématiques, de nature à freiner le recours aux contrats d'apprentissage dans la branche, les partenaires sociaux devront s'attaquer aux freins de nature culturelle, au développement de l'offre de formations en apprentissage et à leur qualité, aux conditions requises pour devenir maîtres d'apprentissage ou encore aux conditions d'accueil des apprentis. Ils devront notamment proposer des actions de nature à améliorer la mise en réseau d'employeurs, les conditions d'hébergement et de mobilité des apprentis, ou encore la promotion des métiers, parcours professionnels et secteurs d'activités couverts par la branche.

### 10.1. Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

Le contrat d'apprentissage vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'apprenti alterne entre enseignements théoriques et formations pratiques dans l'entreprise en relation directe avec la qualification préparée.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Le contrat d'apprentissage est régi par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail et suivants.

### 10.2. Public visé

Le contrat d'apprentissage concerne, de manière générale, des jeunes âgés de 16 ans au minimum à 29 ans révolus, au maximum, à la date de début d'exécution du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le code du travail, peuvent venir tempérer ces règles relatives à l'âge. À ce titre, les employeurs s'engagent à étudier en priorité les candidatures de ces salariés en situation de handicap, en procédure d'inaptitude et ceux licenciés dans les 6 mois, dans la mesure où ils font acte de candidature à un contrat d'apprentissage.

En cas de recrutement sous contrat de droit commun faisant suite au contrat d'apprentissage, il est tenu compte de l'ancienneté déjà acquise.



Par ailleurs, lorsqu'un salarié en poste dans l'entreprise signe un avenant à son contrat de travail pour entrer en apprentissage, celui-ci bénéficie de la continuité de l'ensemble de ses droits acquis au titre de son contrat de travail. Sa rémunération est maintenue et il bénéficie entre autres des augmentations salariales collectives et individuelles.

### 10.3. Statut et rémunération de l'apprenti

Conformément aux dispositions du code du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Par ailleurs, il ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du Smic et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Ces niveaux de salaire sont déterminés par voie légale et réglementaire.

De plus, les apprentis bénéficient de tous les éléments complémentaires de rémunération (intéressement, prime, etc.) de l'entreprise dans les mêmes conditions que les autres salariés.

L'apprenti, rémunéré sur une base conventionnelle bénéficie par ailleurs des augmentations salariales conventionnelles, de l'ensemble des augmentations salariales générales ou individuelles.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues dans le présent avenant en fonction de son âge est plus favorable.

### 10.4. Mesures d'accompagnement aux employeurs d'apprentis

Des mesures de nature financière viennent en soutien au recrutement d'apprentis. Ainsi, les employeurs d'apprentis bénéficient d'aides de la part de l'État et des collectivités territoriales, notamment.

L'OPCO prend également en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, engagés par les entreprises.

En complément de ces mesures de soutien, la CPNEF met en place des mesures de soutien financier ciblées et spécifiquement adaptées aux problématiques de branche. Ces mesures pourront être différenciées en fonction des bassins d'emplois.

Des enveloppes financières sont réservées à cet effet sur les fonds conventionnels mutualisés gérés par la CPNEF, qui déterminera les critères d'attribution, dans un objectif notamment de mixité des emplois et d'insertion des travailleurs en situation de handicap. Enfin, les partenaires sociaux de la branche organiseront, dans le cadre de la CPNEF et avec le soutien de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des employeurs dans leurs démarches pour trouver et accueillir des apprentis, de mise en relation avec les CFA, ou encore de conseil.

## Article 11 | *Fonction tutorale*

Les dispositions du présent article s'adressent aux tuteurs des stagiaires de la formation professionnelle en alternance (ci-dessous alternant), plus particulièrement les tuteurs dans le cadre de contrat de professionnalisation et les maîtres d'apprentissage. Sauf précision, le terme générique « tuteur » sera utilisé indifféremment dans les articles qui suivent.

### 11.1. Conditions d'accès

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Pour le maître d'apprentissage, il devra en plus être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

### 11.2. Missions

Le tuteur a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'alternant dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée, au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation.

Plus précisément, les missions du tuteur sont les suivantes :

- écoute, conseil, aide, accompagnement et présentation de la profession et de l'entreprise auprès de l'alternant ;
- accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l'alternant ;
- contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par l'alternant, au travers d'actions de formation en situation professionnelle, notamment à travers l'organisation de l'activité de l'alternant, le cas échéant auprès d'autres salariés intéressés ;
- veille au respect de l'emploi du temps de l'alternant et aux conditions spécifiques d'emploi le cas échéant ;
- participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation délivrée par l'entreprise ;
- contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail de l'alternant ;
- rencontre et débat avec le centre de formation ;
- participation aux actions de suivi et de bilan ;
- veille professionnelle et d'actualisation des connaissances, notamment au regard des référentiels des diplômes préparés.

### 11.3. Moyens

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que, en plus des conditions légales :

- le tuteur ne peut suivre 2 salariés au plus, tous contrats confondus ;
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, notamment d'une formation lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'alternant et des diplômes.

Lorsque le tuteur exerce sa fonction pour la 1<sup>re</sup> fois, une formation est obligatoire dans un délai raisonnable suivant le début du contrat ;

- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ce qui implique un aménagement de son activité en conséquence.

#### 11.4. Reconnaissance des compétences

Les partenaires sociaux invitent les structures à valoriser la fonction tutorale notamment via le versement d'une indemnité.

Par ailleurs, les compétences mises en œuvre au titre de la fonction de tuteur ainsi que les formations de tuteur ou maître d'apprentissage sont prises en compte pour l'expérience professionnelle liée au développement continu des compétences professionnelles du salarié au sein de sa fonction.

#### 11.5. Participation au jury

Lorsque que le tuteur est amené dans le cadre de sa fonction à participer à un jury d'examen, les frais annexes liés au déplacement sont pris en charge par la branche, lorsque ceux-ci ne font pas l'objet d'une prise en charge par ailleurs.

Afin de favoriser la coopération avec les établissements et entreprises de formation, les partenaires sociaux recherchent les conditions et définissent les modalités pour favoriser et faciliter la participation des salariés de la branche à des jurys de diplômes et certifications liés aux métiers de la branche HLA, notamment les salariés ayant exercé les fonctions de tuteur.

### **Titre V Le financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises**

Mener une politique de formation professionnelle ambitieuse, dynamique et porteuse de résultats concrets en termes de qualification et de montée en compétences continues, nécessite des moyens financiers significatifs. Les partenaires sociaux, conscients des défis posés par la loi du 5 septembre 2018, en termes d'accès à la formation et d'anticipation des évolutions, arrêtent les dispositions qui suivent.

#### **Article 12 | Le financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises**

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

##### **12.1. Les contributions à la formation professionnelle**

Toutes les entreprises relevant du champ du présent accord sont tenues de contribuer au financement de la formation professionnelle dans les conditions définies ci-dessous.

Cette contribution comprend d'une part la contribution légale obligatoire fixée à 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 1 % pour les entreprises de 11 salariés et plus conformément aux dispositions du code du travail.

Elle comprend d'autre part, une contribution supplémentaire conventionnelle dont les taux varient selon la taille de l'entreprise : l'assiette de cette contribution est établie en référence au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

*(Voir page suivante.)*

Structures SOLHA – PACT ARIM	Entreprises de moins de 11 salariés			Entreprises de 11 salariés et plus		
	Taux légal (exprimé en pourcentage de la MSB)	Taux conventionnel (exprimé en pourcentage de la MSB)	Total de la contribution à la FPC (exprimé en pourcentage de la MSB)	Taux légal (exprimé en pourcentage de la MSB)	Taux conventionnel (exprimé en pourcentage de la MSB)	Total de la contribution à la FPC (exprimé en pourcentage de la MSB)
Année N (2022)	0,55 %	1,1 %	1,65 %	1 %	0,65 %	1,65 %
Année N + 1 (2023)	0,55 %	1,15 %	1,70 %	1 %	0,70 %	1,70 %
Année N + 2 (2024)	0,55 %	1,2 %	1,75 %	1 %	0,75 %	1,75 %
Année N + 3 (2025)	0,55 %	1,25 %	1,80 %	1 %	0,8 %	1,80 %

  

Structures FSJT	Entreprises de moins de 11 salariés			Entreprises de 11 salariés et plus		
	Taux légal (exprimé en pourcentage de la MSB)	Taux conventionnel (exprimé en pourcentage de la MSB)	Total de la contribution à la FPC (exprimé en pourcentage de la MSB)	Taux légal (exprimé en pourcentage de la MSB)	Taux conventionnel (exprimé en pourcentage de la MSB)	Total de la contribution à la FPC (exprimé en pourcentage de la MSB)
Année N (2022)	0,55 %	1,3 %	1,85 %	1 %	0,85 %	1,85 %
Année N + 1 (2023)	0,55 %	1,25 %	1,80 %	1 %	0,8 %	1,80 %

Cette contribution supplémentaire conventionnelle est versée par toutes les entreprises de la branche HLA à l'opérateur de compétences désigné à l'article 4 du présent texte et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sein de la branche conformément aux dispositions légales.

L'OPCO de la branche « Cohésion sociale », est chargé du recouvrement de cette contribution supplémentaire conventionnelle, sauf nouvelle disposition légale ou réglementaire désignant un autre collecteur obligatoire.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle permettant ainsi :

- de développer les politiques de formation instaurées dans la branche au titre du plan de développement des compétences et en soutien de l'alternance, notamment ;
- de garantir une mutualisation des fonds nécessaire au développement de la formation au sein des entreprises et ainsi créer un haut degré de solidarité dans le secteur des entreprises relevant de la branche HLA.

En effet, la contribution conventionnelle est mutualisée et gérée par la branche, au sein de l'OPCO. L'entreprise pourra bénéficier, suivant des modalités décidées par la branche, de financements complémentaires pour des actions d'adaptation mais aussi accompagnant l'évolution du poste pour le maintien dans l'emploi et le développement des compétences.

Par ailleurs, les entreprises de la branche HLA peuvent, sur une base volontaire, verser à l'opérateur de compétences désigné à l'article 4 du présent texte des contributions supplémentaires volontaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

## **Titre VI Dispositions diverses**

### **Article 13 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 14 | Dénonciation. Révision**

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

### **Article 15 | Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 75 du 31 mars 2021**  
à l'accord n° 48 du 13 mars 2015  
relatif à la création d'un régime complémentaire santé

NOR : ASET2150976M

IDCC : 1921

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

**HJF ;**

**CNCJ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FNSECP CGT ;**

**FEC FO services,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet de procéder à l'ajustement des taux de cotisations minimum de la garantie remboursement de frais de santé afin que ceux-ci correspondent au plus près à la situation financière du régime professionnel de santé mis en place par l'accord du 13 mars 2015.

**Article 1<sup>er</sup> | Révision de l'article 3.1 de l'accord du 13 mars 2015**

**« 3.1. Taux et répartition des cotisations**

La cotisation "Isolé" du régime de base est financée à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur.

La cotisation obligatoire ci-dessus définie et les cotisations facultatives "Famille monoparentale" et "Famille" du régime de base et des 2 régimes optionnels sont fixées dans les conditions suivantes (en pourcentage du PMSS) :

**Salariés. Régime général de la sécurité sociale**

	Régime de base	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisation obligatoire	Isolé	1,22 %	50 %	50 %
Cotisations facultatives additionnelles <sup>[1]</sup>	Extension famille monoparentale	+ 0,81 % (total 2,03 %)	100 %	0 %
	Extension famille	+ 1,31 % (total 2,53 %)	100 %	0 %

[1] Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

	Option 1	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisations facultatives additionnelles <sup>[1]</sup>	Isolé	+ 0,25 % (total 1,47 %)	100 %	0 %
	Extension famille monoparentale	+ 1,23 % (total 2,45 %)	100 %	0 %
	Extension famille	+ 1,83 % (total 3,05 %)	100 %	0 %

[1] Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

	Option 2	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisations facultatives additionnelles <sup>[1]</sup>	Isolé	+ 0,59 % (total 1,81 %)	100 %	0 %
	Extension famille monoparentale	+ 1,78 % (total 3,00 %)	100 %	0 %
	Extension famille	+ 2,51 % (total 3,73 %)	100 %	0 %

[1] Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

**Salariés. Régime local de la sécurité sociale (Alsace-Moselle)**

	Régime de base	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisation obligatoire	Isolé	0,78 %	50 %	50 %
Cotisations facultatives additionnelles <sup>[1]</sup>	Famille monoparentale	+ 0,54 % (total 1,32 %)	100 %	0 %
	Famille	+ 0,87 % (total 1,65 %)	100 %	0 %

[1] Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

	Option 1	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisations facultatives additionnelles <sup>[1]</sup>	Isolé	+ 0,17 % (total 0,95 %)	100 %	0 %
	Famille monoparentale	+ 0,82 % (total 1,60 %)	100 %	0 %
	Famille	+ 1,21 % (total 1,99 %)	100 %	0 %

[1] Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

	Option 2	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisations facultatives additionnelles <sup>[1]</sup>	Isolé	+ 0,39 % (total 1,17 %)	100 %	0 %
	Famille monoparentale	+ 1,17 % (total 1,95 %)	100 %	0 %
	Famille	+ 1,65 % (total 2,43 %)	100 %	0 %

[1] Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire du salarié mise en place par l'entreprise. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

## Article 1<sup>er</sup> bis | Révision de l'article 3.2 de l'accord du 13 mars 2015

### « 3.2 – § 2. Taux de cotisations applicables aux anciens salariés et ayants droit de salariés décédés

Comme rappelé à l'article 3.2 de l'accord du 13 mars 2015, l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite "loi Évin" organise le maintien de la couverture collective d'entreprise, au bénéfice des anciens salariés et des ayants droit de salariés décédés. Conformément aux dispositions réglementaires (décret n° 2017-372 du 21 mars 2017), le coût de la couverture individuelle des personnes susvisées est établi en proportion des tarifs globaux applicables aux salariés en activité, avec un encadrement tarifaire précis durant les 3 premières années d'adhésion.

Le tableau des cotisations applicables aux anciens salariés et aux ayants-droit de salariés décédés a été modifié conformément aux cotisations applicables aux salariés actifs de la branche. Ils correspondent à 100 % de ce tarif pendant la première année du maintien.

En application du décret du 21 mars 2017, les taux de cotisation applicables aux anciens salariés (cotisations nommées ci-dessous "ancien salarié [isolé]") sont fixés à 125 % du tarif pour la deuxième année, et à 150 % du tarif pour la 3<sup>e</sup> année.

Les taux de cotisations applicables :

- aux anciens salariés ("ancien salarié [isolé]") à partir de la quatrième année ;
- aux extensions (famille monoparentale et famille) ;



- aux ayants droit de salariés décédés au-delà de la première année d'adhésion ;
- évolueront en fonction des résultats du régime. »

## Article 1<sup>er</sup> ter | Révision de l'article 3.3 de l'accord du 13 mars 2015

### « 3.3 – § 2. Structure des cotisations applicables aux anciens salariés et ayants droit de salariés décédés

Les tableaux ci-dessous précisent le tarif applicable la première année d'adhésion (en pourcentage du PMSS).

#### a) Régime général de la sécurité sociale

Anciens salariés. Tarif de la 1 <sup>re</sup> année d'adhésion		Régime de base. Taux de cotisation	Option 1. Taux de cotisation	Option 2. Taux de cotisation
Cotisations facultatives additionnelles	Ancien salarié (isolé)	1,22 %	+ 0,25 % (total 1,47 %)	+ 0,59 % (total 1,81 %)
	Extension : famille monoparentale <sup>[1]</sup>	+ 1,23 % (total 2,45 %)	+ 1,86 % (total 3,08 %)	+ 2,67 % (total 3,89 %)
	Extension : famille <sup>[1]</sup>	+ 1,96 % (total 3,18 %)	+ 2,74 % (total 3,96 %)	+ 3,75 % (total 4,97 %)
[1] La cotisation de l'extension s'ajoute à la cotisation de l'ancien salarié.				

Ayants droit de salariés décédés. Tarif de la 1 <sup>re</sup> année d'adhésion		Régime de base. Taux de cotisation	Option 1. Taux de cotisation	Option 2. Taux de cotisation
Cotisations facultatives	Enfants du salarié décédé <sup>[1]</sup> (ex. famille monoparentale)	0,81 %	1,23 %	1,78 %
	Famille <sup>[2]</sup>	1,31 %	1,83 %	2,51 %
[1] À la date du décès du salarié, il s'agit des enfants à charge qui étaient couverts par la structure « famille monoparentale ».				
[2] À la date du décès du salarié, il s'agit du conjoint, ou du conjoint et enfants à charge, qui étaient couverts par la structure « famille ».				

#### b) Régime local de la sécurité sociale. Alsace-Moselle

Anciens salariés. Tarif de la 1 <sup>re</sup> année d'adhésion		Régime de base. Taux de cotisation	Option 1. Taux de cotisation	Option 2. Taux de cotisation
Cotisations facultatives additionnelles	Ancien salarié (isolé)	0,78 %	+ 0,17 % (total 0,95 %)	+ 0,39 % (total 1,17 %)
	Extension : famille monoparentale <sup>[1]</sup>	+ 0,80 % (total 1,58 %)	+ 1,22 % (total 2,00 %)	+ 1,74 % (total 2,52 %)
	Extension : famille <sup>[1]</sup>	+ 1,29 % (total 2,07 %)	+ 1,82 % (total 2,60 %)	+ 2,46 % (total 3,24 %)
[1] La cotisation de l'extension s'ajoute à la cotisation de l'ancien salarié.				

Ayants droit de salariés décédés. Tarif de la 1 <sup>re</sup> année d'adhésion		Régime de base. Taux de cotisation	Option 1. Taux de cotisation	Option 2. Taux de cotisation
Cotisations facultatives	Enfants du salarié décédé <sup>[1]</sup> (ex. famille monoparentale)	0,54 %	0,82 %	1,17 %
	Famille [2]	0,87 %	1,21 %	1,65 %

Ayants droit de salariés décédés. Tarif de la 1 <sup>re</sup> année d'adhésion	Régime de base. Taux de cotisation	Option 1. Taux de cotisation	Option 2. Taux de cotisation
[1] À la date du décès du salarié, il s'agit des enfants à charge qui étaient couverts par la structure « famille monoparentale ».			
[2] À la date du décès du salarié, il s'agit du conjoint, ou du conjoint et enfants à charge, qui étaient couverts par la structure « famille ».			

## Article 2 | *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

## Article 3 | *Notification. Dépôt. Extension*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir le régime professionnel de santé applicable dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 31 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

IDCC : 1404 | **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION  
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE  
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDL**

**Avenant n° 4 du 16 septembre 2021**

à l'accord du 14 septembre 2011  
relatif au dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales

NOR : ASET2151019M

IDCC : 1404

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

**SEDIMA ;**

**DLR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FM CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FNSM CFTC ;**

**FCM FO ;**

**FTM CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par lettre datée du 2 juillet 2021 la direction générale du travail a refusé d'étendre l'avenant n° 3 du 1<sup>er</sup> avril 2021 en demandant aux partenaires sociaux de prévoir le cas échéant des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ou d'expliquer l'absence de telles dispositions.

C'est l'objet du présent avenant n° 4 qui complète l'avenant n° 3 avec le même champ d'application professionnel et territorial.

**Article 1<sup>er</sup> | L'article 3 de l'avenant n° 3 est complété par un second alinéa ainsi rédigé**

« Compte tenu de l'objet de l'avenant qui renvoie au contenu de l'accord reposant sur le financement mutualisé de dépenses et de ce que par ailleurs l'accord n'est

pas applicable aux entreprises artisanales, les parties considèrent qu'il n'y a pas lieu d'apporter de modalité particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés. »

## **Article 2 | Dispositions finales**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est conclu conformément aux dispositions légales et réglementaires du code du travail relatives à la validité des conventions et accords collectifs.

Il est procédé à la notification et au dépôt du présent avenant selon les dispositions en vigueur.

Il s'incorpore à l'accord de branche du 14 septembre 2011 qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Les parties signataires solliciteront l'extension du présent avenant au ministre du travail dans les meilleurs délais afin que les avenants n° 3 et n° 4 puissent être étendus de concert.

*Fait à Paris, le 16 septembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : **1518** | **MÉTIERs DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS  
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE  
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

## **Avenant n° 185 du 14 juin 2021**

relatif à la période d'essai

NOR : ASET2151000M

IDCC : 1518

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

**HEXOPEE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le 1<sup>er</sup> octobre 2020, a été conclu et signé l'avenant n° 182 relatif au système de la rémunération et à la classification, avec une entrée en vigueur pour l'essentiel prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Cet avenant apporte de nombreuses modifications dont certaines portent sur la classification.

En effet, deux nouveaux groupes ont été créés et la catégorie d'assimilés cadres a été supprimée. Ainsi une nouvelle grille de classification ainsi qu'une nouvelle répartition des groupes dans les catégories socio-professionnelles existeront dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Dans la mesure où les dispositions conventionnelles actuelles relatives à la période d'essai font expressément référence aux catégories et aux groupes, une mise en conformité est nécessaire au regard l'entrée en vigueur prochaine de l'avenant n° 182.

Le présent avenant a ainsi pour objet de mettre à jour les durées de période d'essai au regard de la nouvelle grille de classification et de la nouvelle répartition des groupes.

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

## **Article 2 | Durée de la période d'essai**

Cet article annule et remplace l'article 4.4.1 intitulé « période d'essai » de la CCN ÉCLAT comme suit :

### **« Article 4.4.1 | Période d'essai**

La durée de la période d'essai est fixée comme suit selon les catégories :

- pour les ouvriers et les employés : 1 mois ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise : 2 mois ;
- pour les animateurs techniciens et professeurs : 2 mois ;
- pour les cadres : 3 mois.

La répartition des groupes relevant de la grille générale de la classification et de la grille spécifique est prévue à l'article 1.6 intitulé « définition des catégories » de l'annexe 1 de la CCN.

Le renouvellement de la période d'essai est exceptionnel. Il doit être motivé et signifié par écrit.

Les périodes fixées ci-dessus s'entendent de date à date. Sont inclus, s'il y a lieu, dans la période d'essai les temps de travail dans un emploi correspondant, effectués antérieurement sous un contrat à durée déterminée, dans la même entreprise ou le même établissement.

L'employeur ou le salarié qui souhaite rompre la période d'essai doit respecter un délai de prévenance conforme aux dispositions légales en vigueur ».

## **Article 3 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## **Article 4 | Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 5 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## **Article 6 | Extension**

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 14 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 91 bis du 16 mai 2019**  
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2151014M

IDCC : 1267

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

**CNAPCCGTF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FCS UNSA ;**

**FGA CFTD,**

d'autre part,

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche réunis en commission paritaire ont décidé d'améliorer les prestations du régime de prévoyance des salariés sans modification corrélative des cotisations.

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 47 relatif à la rente éducation en étendant la limite de versement de la prestation pour les bénéficiaires répondant à un contrat d'apprentissage.

Il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 47 « Rente éducation »**

L'article 47 intitulé « Rente éducation » est amélioré par les dispositions en caractères apparents soulignés, comme suit :

- « Pour tout décès, toute invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie ou incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (État d'IAD – Invalidité absolue et définitive) d'un salarié, il est convenu ce qui suit :
- jusqu'au 16<sup>e</sup> anniversaire du bénéficiaire : 10 % du salaire brut de référence (\*) ;
  - du 16<sup>e</sup> au 19<sup>e</sup> anniversaire du bénéficiaire : 12 % du salaire de référence (\*) ;
  - du 19<sup>e</sup> au 26<sup>e</sup> anniversaire du bénéficiaire en cas de poursuite d'études (ou jusqu'au 30<sup>e</sup> anniversaire du bénéficiaire en cas de contrat d'apprentissage) : 12 % du salaire de référence (\*)

(\*) Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire mensuel brut qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait normalement poursuivi son activité, dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale. »

Tous les autres termes de l'article 47 sont inchangés.

## **Article 2 | Dispositions spécifiques**

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 avenant vise à modifier le régime collectif de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

## **Article 3 | Durée. Date d'entrée en vigueur. Dépôt et extension**

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et est conclu pour une durée indéterminée.

Étant précisé que les améliorations de garanties prévues dans le cadre du présent avenant sont également applicables aux rentes en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à la « négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Il est réalisé en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Par ailleurs, les parties signataires sont convenues d'en demander l'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers confiseurs glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex se charge des formalités nécessaires.

*Fait à Paris, le 16 mai 2019.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant n° 95 bis du 19 mai 2021**

relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2151015M

IDCC : 1267

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

**CNAPCCGTF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**UNSA FCS ;**

**FGA CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé, afin d'assurer la pérennité du régime de prévoyance tel qu'il est défini au chapitre III, section 6 « Parentalité. Maladie. Invalidité » de la convention collective nationale de la pâtisserie, de modifier les taux de cotisations, les garanties étant inchangées.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 48.4 « Taux de cotisations »**

Les tableaux détaillant les cotisations dues à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 sont les suivants. Ils se substituent aux tableaux antérieurs à cette date.

**Personnel non-cadre à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021**

Garanties	Taux de cotisation TA – TB	Part employeur	Part salarié
Décès/IAD	0,12 %	0,10 %	0,02 %
Incapacité de travail	0,24 %	0,18 %	0,06 %
Invalidité	0,40 %	0,35 %	0,05 %
Rente éducation OCIRP	0,05 %	0,04 %	0,01 %
<b>Sous Total</b>	<b>0,81 %</b>	<b>0,67 %</b>	<b>0,14 %</b>

Garanties	Taux de cotisation TA – TB	Part employeur	Part salarié
Maintien de salaire	0,67 %	0,67 %	–
Indemnités de départ à la retraite	0,17 %	0,17 %	–
<b>Total</b>	<b>1,65 %</b>	<b>1,51 %</b>	<b>0,14 %</b>

### Personnel cadre à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021

Garantie	Taux de cotisation		Répartition TA		Répartition TB	
	TA	TB	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Décès/IAD	0,98 %	0,60 %	0,98 %	–	0,55 %	0,05 %
Incapacité de travail	0,24 %	0,39 %	0,24 %	–	0,28 %	0,11 %
Invalidité	0,35 %	0,46 %	0,35 %	–	0,40 %	0,06 %
Rente éducation OCIRP	0,05 %	0,05 %	0,05 %	–	0,04 %	0,01 %
<b>Sous Total</b>	<b>1,62 %</b>	<b>1,50 %</b>	<b>1,62 %</b>	<b>–</b>	<b>1,27 %</b>	<b>0,23 %</b>
Maintien de salaire	0,64 %	0,76 %	0,64 %	–	0,76 %	–
Indemnités de départ à la retraite	0,17 %	0,17 %	0,17 %	–	0,17 %	–
<b>Total</b>	<b>2,43 %</b>	<b>2,43 %</b>	<b>2,43 %</b>	<b>0,00 %</b>	<b>2,20 %</b>	<b>0,23 %</b>

Tous les autres termes de l'article 48.4 sont inchangés.

### Article 2 | *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

### Article 3 | *Dispositions spécifiques*

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 avenant vise à modifier les taux de cotisations du régime collectif de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

### Article 4 | *Dépôt. Extension*

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

La confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers, confiseurs glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, se charge des formalités nécessaires.

*Fait à Paris, le 19 mai 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 11 juin 2021**

relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle sur la reconversion  
ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2151011M

IDCC : 3168

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

**FNP ;**

**FFPMI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA spectacle,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La loi n° 771-2018 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé le système de la formation professionnelle, impactant fortement les entreprises et les salariés du secteur.

Dans un contexte en constante mutation technologique et de rapide évolution des métiers, la formation professionnelle est importante tant pour les salariés que pour les entreprises.

Les partenaires sociaux ont notamment pour objectif d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la branche afin de :

- répondre aux besoins en compétences des entreprises et anticiper leur mutation ;
- assurer leur pérennité dans un environnement de plus en plus concurrentiel ;
- inciter davantage les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle ;
- garantir leur employabilité ;
- sécuriser leur parcours professionnel.

Pour ce faire, ils souhaitent faciliter la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) pour les salariés de la branche qui veulent bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, ou changer de métier, et permettre aux entreprises d'anticiper les mutations et l'obsolescence des compétences tout en répondant à leurs besoins.

Les partenaires sociaux conviennent de conclure un accord spécifique sur ce dispositif.

Ils soulignent que la « Pro-A », qui s'inscrit dans la politique de formation professionnelle définie par la branche, contribue au développement des compétences et à la sécurisation des parcours, tant pour l'entreprise, qui doit renforcer sa compétitivité dans un environnement concurrentiel que pour les salariés, qui doivent maintenir leurs compétences et s'adapter aux changements.

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la promotion ou reconversion par l'alternance et son financement.

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

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie (IDCC 3168).

## **Article 2 | Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)**

Ce dispositif peut être mobilisé dans le cadre de projets coconstruits entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la réalisation de formations certifiantes ou d'actions de formation permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Il peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

## **Article 3 | Salariés concernés par le dispositif**

La promotion ou la reconversion par l'alternance est ouverte, notamment, aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail et qui sont :

- en CDI à temps complet ou à temps partiel ;
- en contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- en activité partielle, quel que soit leur contrat de travail, conformément aux dispositions des articles R. 5122-1 et suivants du code du travail.

Ce dispositif bénéficie aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification égal ou supérieur au niveau défini par décret, conformément à l'article L. 6324-2 du code du travail.

## **Article 4 | Liste des certifications éligibles**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux conviennent de définir la liste des certifications éligibles au dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A), figurant en annexe du présent accord.

### **Article 4.1 | Éléments et objectifs pris en compte pour établir une liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »**

Dans un contexte de transformation rapide des métiers, de fortes mutations technologiques, d'accélération du e-commerce et d'augmentation de la concurrence, les partenaires sociaux souhaitent accompagner :

- les salariés dans le développement de leurs compétences et leur évolution professionnelle ;
- les entreprises, qui doivent renforcer leur attractivité et leur compétitivité dans un environnement concurrentiel et en constante évolution des techniques et des métiers.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux définissent la liste des certifications éligibles à la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A), en s'appuyant notamment sur l'étude EDEC relative à l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail.

Les partenaires sociaux ont établi une liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » en donnant la priorité à six familles de métiers stratégiques dans le secteur, afin de :

- répondre aux enjeux socio-économiques ;
- permettre aux entreprises de la branche de renforcer et développer les compétences ;
- accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle ;
- faire face à l'évolution des activités et aux changements des comportements des consommateurs.

Les familles de métiers en mutation ou en tension, identifiées par la CPNEFP de la branche, sont les suivantes :

- logistique/transport ;
- management d'équipe et d'exploitation logistique ;
- management en magasin ;
- vente ;
- photographie ;
- numérique et digital.

Les partenaires sociaux indiquent que les certifications visées dans la liste figurant en annexe du présent accord, constituent un moyen de prévenir le risque d'obsolescence des compétences, d'assurer l'employabilité des salariés et de sécuriser les parcours professionnels.

#### **Article 4.2 | Suivi et réexamen de la liste en CPNEFP de la branche**

Les partenaires sociaux rappellent que ces certifications devront être en lien avec les familles de métiers identifiées à l'article 4.1 ci-dessus.

Par ailleurs, ils conviennent de réexaminer cette liste en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) chaque fois que des ajustements seront nécessaires en raison notamment (2) :

- de mutations socio-économiques, technologiques, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche ;

ou

- de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Sous réserve du respect de l'article L. 6324-3 du code du travail (arrêté du 18 décembre 2020, art 1<sup>er</sup>).

#### **Article 5 | Durée de la « Pro-A »**

La durée totale de la Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que la durée du dispositif peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors d'une évaluation préalable ;
- des actions visant l'obtention d'une certification professionnelle ou d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

En tout état de cause, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une « Pro-A » respectent la durée minimale définie par les dispositions légales et conventionnelles.

De plus, cette durée pourra être allongée jusqu'à 36 mois pour les salariés de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et n'étant pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

## Article 6 | *Durée de la formation*

Les actions de formation associent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés soit par des organismes de formation (publics ou privés), soit par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service formation ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Dans le cadre d'un parcours de formation, des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être également engagées.

À l'exception du socle de connaissances et de compétences (CléA), du CléA numérique et des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), la durée des actions de formation (y compris les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) réalisées dans le cadre de la « Pro-A » est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du dispositif.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que la durée des actions de formation, peut être supérieure à 25 % de la durée totale de la « Pro-A », pour des actions préparant à l'obtention d'une certification professionnelle, d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

## Article 7 | *Mise en œuvre de la « Pro-A »*

La « Pro-A » peut être mise en œuvre soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Avant tout départ en formation, le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant conclu entre l'employeur et le salarié, qui précise la durée et l'objet de la promotion ou de la reconversion par l'alternance.

Cet avenant doit être déposé à l'opérateur de compétences selon les règles applicables au contrat de professionnalisation, prévues aux articles D. 6325-1 et suivants du code du travail.

Les actions de formation de promotion ou de reconversion par l'alternance peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Dans ce cas, elles donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié ;
- soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié ;

ou

- 2 % du forfait jours ou heures pour les salariés, dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

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

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

## Article 8 | *Accompagnement par un tuteur*

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, pour accompagner chaque bénéficiaire de la promotion ou reconversion par l'alternance.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la « Pro-A ».

S'il remplit ces conditions, l'employeur peut également assurer lui-même le tutorat.

Les salariés ou les employeurs quel que soit leur statut, amenés à exercer cette mission ont la possibilité de bénéficier, au préalable, d'une formation spécifique si nécessaire.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions auprès de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou de « Pro-A ». L'employeur, quel que soit son statut, ne peut assurer le tutorat de plus de 2 salariés.

## **Article 9 | Financement du dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance**

Le dispositif de la « Pro-A » est financé par l'opérateur de compétences, dont relève la branche, conformément aux dispositions définies dans le présent accord.

### **Article 9.1 | Frais financés dans le cadre de la « Pro-A »**

Les frais pouvant être pris en charge dans le cadre de la « Pro-A », par l'opérateur de compétences dont relève la branche, sont les suivants :

- les frais pédagogiques couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation, dans la limite du coût horaire du Smic ;
- les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de 11 salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ainsi que les coûts liés à l'exercice de ses fonctions.

### **Article 9.2 | Niveaux de prise en charge**

Le montant forfaitaire des frais pris en charge prévus à l'article 9.1 du présent accord et le montant des frais pédagogique pris en charge sont fixés en CPNEFP et validés en section paritaire professionnelle (SPP).

### **Article 9.3 | Dépenses exposées par les entreprises de moins de 50 salariés au-delà du forfait de prise en charge versé par l'opérateur de compétences**

L'opérateur de compétences dont relève la branche peut financer, au titre des fonds affectés au développement des compétences, les dépenses exposées au-delà du forfait de prise en charge défini en CPNEFP et validé en SPP.

## **Article 10 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types, telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 11 | Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux pilotent les conditions de mise en œuvre du présent accord et en assurent le suivi, en CPNEFP.

## **Article 12 | Durée et effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

### **Article 13 | Formalités**

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Afin de pouvoir répondre aux sollicitations des salariés et des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord et de rappeler à la direction générale du travail la nécessité de procéder très rapidement à son extension.

Les formalités nécessaires à cette extension seront effectuées par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, et dans les 15 jours qui suivent la fin du délai du droit d'opposition.

### **Article 14 | Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

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

*Fait à Paris, le 11 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3243 | Convention collective nationale

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

**Avenant du 20 septembre 2021**  
relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales

NOR : ASET2151010M

IDCC : 1504

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

**OPEF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**FCS UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Revalorisation de la grille des rémunérations conventionnelles**

Les parties signataires du présent accord décident que la grille des salaires conventionnels applicable, après revalorisation de 1 % sur tous les postes est celle figurant dans l'article à l'exception du coefficient 130.

Le coefficient 130, dépassé par l'augmentation du Smic est porté à 1 610 €.

**Article 2 | Salaires conventionnels**

La grille des salaires et qualifications applicable est définie ci-dessous. Les salaires sont entendus bruts pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel.

*(Voir page suivante.)*

Niveau I	Employés – Ouvriers
130 1 610,00 €	Vendeur saisonnier en poissonnerie Préparateur de commandes saisonnier
135 1 679,79 €	Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutante(e) Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier Opérateur(trice) de saisie débutant(e) Employé(e) de bureau débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant
140 1 698,61 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer
145 1 720,69 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) avec minimum 5 ans d'expérience Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience Caissier(re) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience
150 1 742,41 €	Commis poissonnier avec CAP Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience Vendeur(se) preneur d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160 1 767,72 €	Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience Fileteur(se) avec minimum 8 ans d'expérience Fileteur(se) avec minimum 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience

Niveau I	Employés – Ouvriers
165 1 793,62 €	Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes.
170 1 816,94 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175 1 841,63 €	Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
180 1 858,68 €	Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP de préparateur – vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutants le travail avec au moins 5 personnes Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 1 891,47 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience Comptable 1 <sup>er</sup> échelon
190 1 908,59 €	Assistant(e) de formation Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
195 1 941,88 €	Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes
Niveau II	Agent de maîtrise
200 1 959,45 €	Commis poissonnier titulaire du baccalauréat professionnel poissonnier-écailler-traiteur Titulaire du CQP responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail
205 1 993,66 €	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing/communication
210 2 065,21 €	Attaché(e) de direction Comptable 2 <sup>e</sup> échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)

Niveau II	Agent de maîtrise
220 2 088,21 €	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing/communication Responsable services généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement
230 2 137,28 €	Responsable d'exploitation Responsable commercial
240 2 175,07 €	Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes Responsable commercial avec plus de 10 personnes
250 2 210,93 €	Acheteur(se) principal(e) Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III	Cadre
300 2 968,12 €	Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3 273,05 €	Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des ressources humaines
400 3 577,90 €	Directeur(trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 3 880,99 €	Directeur(trice) d'exploitation

### **Article 3 | Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la poissonnerie (IDCC 1504).

### **Article 4 | Égalité dans les rémunérations**

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

### **Article 5 | Entreprise de moins de 50 salariés**

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

### **Article 6 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant prendra effet à la date la plus proche entre le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### **Article 7 | Révision et dénonciation de l'accord**

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

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

### **Article 8 | Formalités**

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

*Fait à Paris, le 20 septembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 45 du 4 octobre 2021**  
relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> octobre 2021

NOR : ASET2151009M

IDCC : 1512

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

**FPI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FEC FO ;**

**SNUHAB CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Un avenant sur les minima 2021 a été signé le 13 avril 2021. Les parties avaient convenu, à cette occasion, de se réunir à nouveau au mois de septembre 2021 pour débattre d'éventuels ajustements des salaires minima conventionnels 2021. Du fait de l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> octobre 2021, le salaire minimum conventionnel du niveau I, échelon 1, se trouverait en dessous du Smic. Les partenaires sociaux conviennent donc d'une mesure exceptionnelle dans l'attente des négociations sur les minima 2022.

**Article 1<sup>er</sup>**

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation de 1,59 % de la première valeur du point par rapport aux valeurs de point au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 :

- la première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 16 € ;
- la seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, reste inchangée à 3,97 €.

*(Voir page suivante.)*

Il en résulte à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal (coefficient 100 par application de la 1 <sup>re</sup> valeur de point)	Complément de salaire (par application de la 2 <sup>e</sup> valeur de point)	Total pour 35 heures
1	1	100	1 600 €	0	1 600 €
	2	110	1 600 €	40 €	1 640 €
2	1	123	1 600 €	92 €	1 692 €
	2	143	1 600 €	171 €	1 771 €
	3	163	1 600 €	251 €	1 851 €
3	1	176	1 600 €	302 €	1 902 €
	2	203	1 600 €	409 €	2 009 €
4	1	300	1 600 €	794 €	2 394 €
	2	390	1 600 €	1 152 €	2 752 €
5	1	457	1 600 €	1 418 €	3 018 €
	2	590	1 600 €	1 946 €	3 546 €
	3	723	1 600 €	2 474 €	4 074 €
6		787	1 600 €	2 728 €	4 328 €

## Article 2

À la place de l'application des deux valeurs de point prévues pour les salariés dont la durée du travail est calculée en heures, les parties rappellent que le salaire annuel brut minimum pour 218 jours de travail par an incluant la journée de solidarité pour les salariés ayant conclu une convention annuelle en jours a été fixé pour 2021 à trente et un mille cent soixante-neuf euros. Les parties signataires rappellent que les salariés concernés par la conclusion d'une convention annuelle de forfait établie en jours occupent des fonctions de niveau 4 à 6 et bénéficient de par la nature de leurs activités et de par leur niveau de formation et d'expérience, d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et dans l'exercice de leur mission.

## Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011.

## Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, qui détermine les minima salariaux pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

*(Voir page suivante.)*

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prudhommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 4 octobre 2021.*

(Suivent les signatures.)



Accord professionnel

**INTERMITTENTS DU SPECTACLE**

**Avenant n° 7 du 6 septembre 2021**

relatif à la révision de l'accord collectif national interbranches  
du 20 décembre 2006 instituant des garanties collectives  
de prévoyance au profit des intermittents du spectacle

NOR : ASET2151008M

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

**FESAC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

**Préambule**

L'étude des comptes de résultats du régime de prévoyance interbranches des intermittents du spectacle a mis en évidence un manque de ressources et d'alimentation suffisantes.

C'est la raison pour laquelle les parties au présent accord ont entendu remédier à la situation en décidant d'augmenter, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le montant des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance.

Par ailleurs, afin de permettre une application du régime de prévoyance interbranches aux entreprises situées dans les départements, régions et collectivités d'outre-mer visés par l'article L. 2222-1 du code du travail, les parties ont décidé de modifier le champ d'application de l'accord interbranches, conformément aux dispositions de l'article 26 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Pour ce faire, les parties signataires de l'accord collectif interbranches instituant des garanties collectives de prévoyance au profit des intermittents du spectacle du 20 décembre 2006, dans

sa rédaction issue de ses avenants successifs, ont décidé, conformément à l'article IV.2.1 dudit accord, d'en réviser les termes de la manière suivante :

Il a été convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | *Objet de l'avenant***

### **Modification de l'article I.2.1 – §1**

Le présent avenant modifie, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le champ d'application de l'accord de prévoyance interbranches des intermittents du spectacle, afin de le rendre applicable en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ainsi, le premier paragraphe de l'article I.2.1 intitulé « Entreprises concernées » de l'accord collectif du 20 décembre 2006, tel que modifié par ses avenants successifs, est désormais rédigé comme suit (la rédaction des paragraphes suivants de l'article I.2.1 demeurant inchangée) :

#### **« Article I.2.1 | *Entreprises concernées***

Le présent accord est applicable aux entreprises qui ont pour activité principale une activité rattachée au spectacle vivant, à l'audiovisuel et à l'édition phonographique, situées en métropole ainsi qu'en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon ».

### **Modification de l'article II.2**

Le présent avenant modifie, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le financement des garanties de prévoyance des intermittents du spectacle, en augmentant les taux de cotisations jusqu'alors applicables.

Ainsi, l'article II.2 intitulé « Financement des garanties décès et invalidité permanente totale » de l'accord collectif du 20 décembre 2006, tel que modifié par ses avenants successifs, est désormais rédigé comme suit :

#### **« Article II.2 | *Financement des garanties "décès" et "invalidité permanente totale"***

Les parties signataires reconnaissent la nécessité de mettre en œuvre des conditions tarifaires pérennes en regard des garanties assurées. Compte tenu des spécificités de la population assurée, les taux de cotisation indiqués ci-dessous intègrent une marge de risque prudente.

En outre, les parties signataires reconnaissent la nécessité d'organiser une mutualisation des ressources et des résultats techniques du régime de prévoyance entre les cadres et les non-cadres.

##### **Article II.2.1 | Financement des garanties pour les salariés cadres**

Il faut entendre par "salariés cadres" les salariés relevant de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 (c'est-à-dire les salariés relevant des anciens articles 4 et 4 *bis* de la CCN du 14 mars 1947).

La cotisation servant au financement des garanties de prévoyance s'élève à un montant correspondant à 1 % du salaire (y compris les congés payés versés par l'intermédiaire de la caisse des congés spectacle), calculé dans la limite de la tranche 1 ("T1").

La cotisations est répartie de la manière suivante entre l'employeur et les salariés cadres :

Assiette	Part Patronale	Part salariale	Cotisation totale
Salaire T1	0, 88 %	0, 12 %	1 %

Pour information, la tranche 1 "T1" = Salaire compris entre 0 et 1 fois le plafond de la sécurité sociale.

#### Article II.2.1 | Financement des garanties pour les salariés non-cadres

Il faut entendre par "salariés non-cadres" les salariés ne relevant pas de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 (c'est-à-dire les salariés ne relevant pas des anciens articles 4 et 4 bis de la CCN AGIRC du 14 mars 1947).

La cotisation servant au financement des garanties de prévoyance s'élève à un montant correspondant à 0,46 % du salaire (y compris les congés payés versés par l'intermédiaire de la Caisse des Congés Spectacle), calculé dans la limite de la tranche 1 ("T1").

La cotisation est répartie de la manière suivante entre l'employeur et les salariés non-cadres :

Assiette	Part Patronale	Part salariale	Cotisation totale
Salaire T1	0, 34 %	0, 12 %	0,46 %

Pour information, la tranche 1 "T1" = Salaire compris entre 0 et 1 fois le plafond de la sécurité sociale. »

Les autres dispositions de l'accord collectif interbranches instituant des garanties collectives de prévoyance au profit des intermittents du spectacle du 20 décembre 2006, tel que modifié par ses avenants successifs, demeurent inchangées.

## Article 2 | Extension

Le présent avenant sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord interbranches.

Il doit s'appliquer à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord et ne prévoit par conséquent aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins 50 salariés, les dispositions du présent avenant intégrant déjà les particularités de ces entreprises.

## Article 3 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

À compter de cette date, la rédaction de l'article I.2.1, paragraphe 1<sup>er</sup> et celle de l'article II.2 se verra substituer les termes prévus par l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant.

## Article 4 | Dépôt

Le présent avenant sera déposé, par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

*Fait à Paris, le 6 septembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210430-001121

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---