



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2021-46

27 novembre 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-46 du 27 novembre 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	43

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-46 du 27 novembre 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Architecture (entreprises) : accord du 23 septembre 2021 relatif à la formation professionnelle du développement des compétences et des qualifications	4
Immobilier : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2020-14 du 18 avril 2020 à l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019 relatif à l'actualisation de la convention collective	19
Métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation (ÉCLAT) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2021-05 du 13 février 2021 à l'avenant n° 183 du 1 ^{er} octobre 2020 relatif à la durée et au temps de travail des animateurs techniciens et des professeurs (grille spécifique)	20
Pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (fabrication et commerce) : avis d'interprétation du 23 septembre 2021 relatif au maintien de salaire employeur en cas d'arrêt de travail	21
Récupération (industries et commerce) : accord du 6 octobre 2021 relatif aux salaires à compter du 1 ^{er} janvier 2022	25
Vins, jus de fruits, sirops, spiritueux : accord du 17 septembre 2021 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	28

Accord du 23 septembre 2021

relatif à la formation professionnelle du développement
des compétences et des qualifications

NOR : ASET2151035M

IDCC : 2332

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

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

CFDT SYNATPAU ;

FG FO Construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet accord annule et remplace les accords du :

- 20 janvier 2005 relatifs à la formation professionnelle :
 - l'avenant 1 *bis* du 8 septembre 2005 ;
 - l'avenant 2 du 27 octobre 2006 relatif à l'HMONP ;
 - l'avenant 3 du 27 octobre 2006 relatif à l'accord de 2005 ;
 - l'avenant 4 du 27 octobre 2006 relatif à l'accord de 2005 ;
 - l'avenant 5 du 7 juillet 2010 relatif à la formation professionnelle ;
 - l'avenant 6 du 7 juillet 2011 relatif aux taux contributifs à l'OPCAPL ;
- 12 mars 2015 relatifs à la formation professionnelle :
 - avenant du 13 septembre 2019 relatif au contrat de professionnalisation ;
 - avenant du 11 juillet 2019 relatif à la contribution conventionnelle.

Préambule

Le présent accord a pour objet de définir la politique de la branche professionnelle architecture en matière d'emploi et de formation, et de son adaptation aux nouvelles règles s'appliquant à la formation professionnelle et aux dispositions réglementaires sur le territoire métropolitain et dans les DROM français.

D'abord, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 22 février 2018 a affirmé le rôle prépondérant des branches s'agissant du pilotage de la politique de formation, les branches ayant la responsabilité de faire correspondre celle-ci aux besoins des emplois des entreprises de leur secteur, afin de les soutenir dans le développement des compétences de leurs salariés.

Puis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à « la liberté de choisir son avenir professionnel » et ses dispositions réglementaires ont profondément modifié la formation. Ce présent accord a pour objet de définir la politique de la branche Architecture en matière d'emploi et de formation dans le respect de ce nouveau cadre.

La branche architecture composée à 99,7 % d'entreprises de moins de 50 salariés (donnée CRIS 2016), par le présent accord, met en place des dispositions spécifiques adaptées à leurs pratiques, à leurs besoins et à leurs contraintes conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de :

- renforcer l'insertion dans la branche par la voie de l'alternance ;
- développer la formation comme un levier d'évolution professionnelle pour les salariés de la branche ;
- réduire les inégalités d'accès à la formation ;
- renforcer le rôle des partenaires sociaux et le dialogue social sur la formation et l'apprentissage.

Compte tenu du niveau élevé d'expertise des métiers de la branche, les entreprises d'architecture, confrontées à un environnement en perpétuelle évolution tant sur le plan technique que réglementaire, ont la nécessité d'adapter et de développer en permanence les compétences de leurs salariés.

Les signataires persuadés que le développement des compétences des salariés est la clef du développement de la compétence globale de l'entreprise, ont la volonté de mettre en œuvre des dispositions favorisant à la fois performance économique et performance sociale.

Le présent accord doit, notamment par la mutualisation des fonds de la formation professionnelle :

- adapter les compétences des salariés et maintenir leur capacité à occuper un emploi ;
- sécuriser les parcours professionnels ;
- individualiser la formation professionnelle ;
- accompagner par une formation adaptée les salariés dans leur développement de compétences ;
- réduire et, à terme, supprimer les discriminations de toute nature et notamment sociales et de genre ;
- favoriser l'accès à l'emploi et développer l'alternance.

La branche professionnelle mettra à disposition de l'ensemble des acteurs, des outils d'information adaptés, actualisés et fiables, sur les dispositifs de formation existants, afin de faciliter leur appropriation et leur mise en œuvre.

Champ d'application

Le présent accord complète, à compter de son extension, les articles de la convention collective nationale des entreprises d'architecture. Le présent accord a le même champ d'application professionnel et territorial que la convention collective nationale des entreprises d'architecture élargie à la maîtrise d'œuvre (IDCC 2332).

A. Les instances paritaires de pilotage et de déploiement de la formation professionnelle et de l'accès à l'emploi

Dans le domaine de la formation et du développement des compétences, la CPNEFP de la branche professionnelle a un rôle prépondérant en matière de :

- définition des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et de GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif de la branche des métiers et des qualifications (ci-après « l'observatoire » ou « OPMQ ») ;
- création de certifications professionnelles ;
- définition du financement des formations dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- mutualisation des fonds légaux et d'origine conventionnelle (dans 2 comptes séparés).

A.1. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Pour remplir l'ensemble des missions que lui a confié le législateur (R. 2241-4 du code travail) dans l'intérêt des entreprises (salariés et employeurs), la branche est dotée d'une commission nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) dont les missions consistent notamment à :

- élaborer annuellement les directives annuelles de formation ;
- adresser à l'OPCO tous les ans les priorités d'affectation des fonds issus des contributions légales et conventionnelles en termes de priorité de formation et de modalités de prise en charge dans le cadre des directives annuelles de formation fixant les grandes orientations de la branche en matière de développement des compétences ;
- gérer la labellisation des formations ;
- gérer et développer la plateforme emploi compétences ;
- déterminer régulièrement les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- proposer l'élaboration de nouveaux parcours certifiants, de certificats de qualification professionnelle (CQP) et mettre en place ou réviser les référentiels d'activité et de certification avec une attention particulière sur le découpage en blocs de compétences pertinents en vue de leurs enregistrements aux registres national et spécifique ;
- demander auprès de la commission de certification de France compétences l'inscription des certifications de branche au répertoire national des certifications professionnelles ;
- identifier les certifications professionnelles de branche qui peuvent être obtenues par la validation des acquis et de l'expérience ;
- rassembler et analyser les remontées d'informations des entreprises de la branche sur les besoins en emploi et compétences afin d'établir régulièrement un diagnostic et ainsi adapter l'offre de formation afin de sécuriser l'avenir des emplois de son secteur ;
- suivre l'application des accords de branche conclus en matière d'insertion professionnelle, de formation, d'apprentissage et de GPEC par l'intermédiaire de la sous-commission Formation créée par la CPNEFP et sous les directives de celle-ci.

Les directives seront prises par décision unanime ou à défaut, par accord de branche.

A.2. Les directives annuelles de formation

Les directives annuelles de formation sont élaborées paritairement chaque année dans le cadre de la CPNEFP.

Elles mettent en œuvre les grandes orientations et les enjeux en matière de développement des compétences qui permettent de décliner de manière opérationnelle les dispositifs de formation et modalités ou prises en charge propre au secteur et les outils adaptés aux besoins des entreprises.

Pour cela elles s'appuient sur le bilan de l'année N-1, sur les constats de l'année en cours, sur les prévisions de l'année à venir et sur l'évolution des métiers observée par l'observatoire.

Sur cette base, la CPNEFP déterminera chaque année, et au plus tard le 30 septembre, les critères de prise en charge des demandes des entreprises.

L'OPCO appliquera les critères de prises en charge de la CPNEFP pour les fonds conventionnels mutualisés au sein de la branche.

Ces directives annuelles de formation couvrent notamment les champs suivants :

- la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences) et la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) ;
- les actions collectives nationales : Il s'agit des actions collectives pour la branche, recensées par l'OPCO pour mettre en place une mutualisation concertée dans la branche ;
- l'alternance : notamment : les contrats de professionnalisation et le montant des prises en charge ; les modalités de prise en charge de la formation et de l'exercice de la fonction tutorale ; les actions de promotion des métiers et de l'apprentissage ; les certifications professionnelles ;
- les plans de développement des compétences (PDC) : par la définition des formations prioritaires, des formations labellisées par le comité technique de labellisation, des formations hors temps de travail, des publics spécifiques, notamment les personnes en situation de handicap.

A.3. L'opérateur de compétences (OPCO)

L'OPCO apporte l'appui technique nécessaire à la branche pour sa mission d'emploi et de formation.

L'OPCO dont relève la branche exerce, selon les directives de la CPNEFP de la branche professionnelle, les missions dévolues par la législation.

Par ailleurs l'OPCO réalise un tableau de suivi des demandes de prises en charge des formations, qui devra donner très précisément par « type » d'engagement (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, formation maître d'apprentissage, pro a, tuteurs, formation tuteurs, CPF autonome (dans le cas d'abondement), CPF entreprise (dans le cas d'abondement), plan de moins de 50, conventionnel) et avec le libellé exact des formations et non pas seulement des thèmes de formation, les informations suivantes :

- le montant de la collecte ;
- les demandes de prise en charge des formations en cours d'analyse ;
- les demandes de prise en charge des formations validées ;
- les demandes de prise en charge de formations refusées avec leurs justificatifs ;
- le montant des encaissements ;
- le montant des règlements.

Pour cela, les parties signataires ont demandé la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) propre à la branche, au sein de l'OPCO, ayant pour objet de porter auprès de l'OPCO les priorités définies par la CPNEFP.

Cette SPP, dans le respect des accords de branche et des décisions de la CPNEFP relevant de son périmètre :

- examine et analyse les propositions de prise en charge des formations émises par la CPNEFP, en particulier pour l'accompagnement des entreprises ;

- suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l’OPCO dans le cadre de son service de proximité ;
- assure l’application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d’apprentissage en lien avec la CPNEFP ;
- assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de la branche professionnelle ;
- propose l’affectation des fonds légaux confiés à l’OPCO par France compétences (enveloppes alternance et TPME) et supervise les fonds conventionnels, conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu’aux obligations comptables ;
- les comptes rendus des réunions de la SPP sont transmis au secrétariat de la branche.

A.4. L’observatoire de la branche

Chaque année, l’observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- mène des études spécifiques définies par les directives annuelles de la branche par département sur l’évolution quantitative et qualitative des métiers, des besoins en compétences pour l’exercice des métiers et en formation ainsi que sur la politique salariale et l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- produit des recommandations afin de mettre en place des axes de développement par des actions collectives prioritaires de formation ;
- anticipe sur l’avenir des métiers en tension, en déclin, et en expansion ;
- aide ainsi à la GEPP et à la GPEC.

Pour garantir l’exhaustivité et la qualité de ces études, la CPNEFP pourra demander à l’OPCO de mettre à disposition de l’Observatoire, dans le respect du RGPD, les informations disponibles sur les entreprises de la branche.

Pour pouvoir exécuter les missions confiées à l’observatoire des métiers et des qualifications en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s’agissant de la formation et de l’emploi, la CPNEFP lui octroie un montant maximum défini dans les directives annuelles prises sur les fonds du conventionnel.

A.5. La plateforme emploi-compétences

La CPNEFP a élaboré un projet dit « emploi et compétences » dont les objectifs visent :

- pour les salariés de la branche : à la construction d’un portefeuille de compétences individuelles devant permettre à chacun de valoriser son parcours professionnel, d’identifier ses compétences et de les illustrer, afin de réaliser le triple but de rendre visible son capital professionnel, de gérer son parcours de formation ainsi que son plan de carrière ;
- pour les entreprises de la branche : à la construction d’un portefeuille de compétences collectives devant permettre de dresser une cartographie des compétences au sein de l’entreprise, à partir des projets et objectifs de la structure et des missions exercées par chaque salarié.

Finalités connexes :

- accompagner les structures dans l’élaboration de leur plan de formation, en prenant en compte un contexte d’analyse plus large (GPEC, GEPP, GRH, projet et stratégie de l’entreprise) ;
- sécuriser les salariés et les demandeurs d’emploi confrontés à des mutations économiques et des transitions professionnelles ;
- rompre l’isolement des salariés de TPE, analyser la cartographie des compétences au sein de l’entreprise, valoriser les expériences collectives.

Cette plateforme est disponible via le site internet de la branche professionnelle.

Par ailleurs, les salariés peuvent se constituer un passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Ce passeport est la propriété du salarié. Il y accède par le service dématérialisé d'information dédié mis en place par le ministère en charge de la formation professionnelle.

B. L'accès à l'emploi

La valeur ajoutée des entreprises de la branche vient essentiellement des connaissances et des compétences des salariés. Il s'agit alors, pour concrétiser le potentiel important de création d'emplois de la branche, d'attirer et retenir les compétences :

- en développant la connaissance et la visibilité des métiers de la branche pour élargir le vivier potentiel du recrutement ;
- en menant des actions spécifiques à destination de publics considérés comme prioritaires ;
- en accentuant la politique de recrutement en apprentissage et contrats de professionnalisation.

B.1. L'orientation professionnelle et la promotion des métiers, partenariats stratégiques

Dans cette perspective, la CPNEFP demande à l'opérateur de compétences de la branche de conclure une convention cadre de coopération entre l'État, la branche professionnelle et l'OPCO telle que prévue à l'article L. 6332-1 du code du travail pour définir les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales. La mission de l'opérateur de compétences sera d'assurer le financement des actions de reconversion et de promotion de l'alternance.

B.2. L'aide au recrutement : les dispositifs d'insertion professionnelle

Les partenaires sociaux se doivent de développer, au niveau national et régional, des partenariats stratégiques avec les acteurs en charge de l'insertion professionnelle (missions locales, DR(I)ETS/Pôle emploi et conseils régionaux, écoles, universités, etc.)

B.3. La formation en alternance

L'alternance fait référence aux contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et Pro-A.

Le contrat d'apprentissage ou le contrat de professionnalisation peuvent être conclus à durée déterminée ou indéterminée :

- le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale ;
- le contrat de professionnalisation de la formation continue ;
- le dispositif Pro-A ne s'adresse qu'aux salariés en CDI.

B.3.1. Le contrat d'apprentissage

Les Partenaires sociaux souhaitent développer le contrat d'apprentissage dans la branche. Ils s'engagent à favoriser les formations qui préparent aux métiers de la branche quels que soient le public et les niveaux de qualification visés.

B.3.2. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation vise une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (ci-après « RNCP ») et les certificats de qualification professionnelle de branche.

Les partenaires sociaux conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois pour les qualifications et les bénéficiaires identifiés par la CPNEFP le nécessitant.

Les conditions d'accès des prises en charge de la pédagogie, des salaires et des frais annexes des contrats de professionnalisation sont définies dans les directives annuelles de la branche.

De plus, il est à noter que :

- tous les contrats de professionnalisation préparés dans une entreprise de la branche sont classés prioritaires ;
- la branche reconnaît les bacs généraux au même titre que les bac professionnels.

Pour le titulaire d'un contrat de professionnalisation la rémunération ne peut être inférieure au pourcentage défini dans le tableau ci-dessous du salaire minimum attaché aux coefficients suivants :

- 200 pour les personnes visant un bac (diplôme niveau 4 anciennement niveau IV) ;
- 240 pour les personnes visant un bac + 2 (diplôme niveau 5 anciennement niveau III) ;
- 260 pour les personnes visant un bac + 3 (diplôme niveau 5 anciennement niveau II) ;
- 320 pour les personnes visant un bac + 5 (diplôme niveau 7 anciennement niveau I).

	Âgé de – 21 ans	Âgé de 21 à 25 ans	Âgé de 26 ans et +
Non titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau de la branche ou titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un bac pro ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau d'une autre branche	55 %	70 %	85 %
Titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau de la branche	65 %	80 %	85 %

B.3.3. La professionnalisation des salariés en alternance (Pro-A)

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle.

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche fixeront courant 2022, par accord de branche, la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A.

B 3.4. L'accompagnement du tutorat et des maîtres d'apprentissage

Avec l'appui de l'opérateur de compétences et conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail, la branche encouragera la mise œuvre du tutorat externalisé pour le contrat de professionnalisation afin de faciliter le recours à cette modalité de formation en alternance pour les TPE/PME selon des critères annuellement définis par la CPNEFP.

La prise en charge des frais pédagogiques des formations de tuteurs ou de maîtres d'apprentissage est définie dans les directives annuelles.

Objectifs du tuteur ou du maître d'apprentissage

Dans un délai de 2 mois maximum à compter du début de la formation, l'employeur doit examiner avec les salariés et le tuteur l'adéquation du programme de formation.

Régulièrement sur le temps de la formation, il est vérifié l'accomplissement des objectifs définis, à savoir :

- d'accueillir, d'aider d'informer, de guider les bénéficiaires de contrats de professionnalisation et d'apprentissage ;
- d'organiser l'activité des apprenants et contribuer à leur acquisition de connaissances professionnelles ;
- d'assurer la liaison avec les organismes de formation ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation et à sa validation.

C. Développer les compétences des salariés

Pour renforcer l'employabilité de tous leurs salariés, les entreprises de la branche sont incitées à :

- mettre en œuvre des modalités ou dispositifs d'apprentissage de connaissances et de compétences rapides, adaptés et souples comme l'action de formation en situation de travail (AFEST) ou encore la formation à distance (FOAD) ;
- développer et mettre en valeur les nouvelles compétences qui leur sont et seront nécessaires ;
- impliquer les salariés dans une démarche globale de développement des compétences et de projet de formation ;
- individualiser les parcours pour répondre efficacement et économiquement aux besoins de formations ;
- développer des parcours de formation multimodaux destinés à favoriser l'ancrage des savoirs (compétences théoriques), des savoir-faire (compétences pratiques, techniques et opérationnelles) et des savoir-être (compétences comportementales).

Sur ce dernier point et par le biais du comité technique de labellisation, les partenaires sociaux de la branche souhaitent déployer et valoriser des parcours innovants, en alternant notamment des séquences collectives en présentiel avec des séquences en distanciel et ce afin principalement de lever certaines barrières à des formations longues et de désenclaver des potentielles disparités géographiques selon les régions et villes.

La conception d'un tel parcours peut s'appuyer sur les dispositifs existants tels que le conseil en évolution professionnelle (CEP), la plateforme emploi-compétences, les outils mis à disposition par l'OPCO, qui sont autant d'éléments de nature à aider le salarié dans son parcours de formation.

C.1. Le plan de développement des compétences (PDC)

Le plan de développement des compétences vise à :

- préparer les compétences nécessaires à l'entreprise pour faire face aux évolutions en cours ;
- adapter les compétences des salariés à leur poste de travail ;
- permettre l'évolution ou le maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- développer les compétences des salariés par des formations inscrites au RNCP.

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- les actions de formation, en tant que parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, réalisable partiellement ou totalement à distance, ou encore en situation de travail ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Les actions de formation peuvent ainsi se concrétiser par diverses manières d'apprendre et d'acquérir des compétences :

- soit une acquisition des savoirs, savoir-faire et savoir-être avec un prestataire de formation en présentiel ;
- soit une acquisition des savoirs, savoir-faire et savoir-être dans l'action en ce qui concerne la formation en situation de travail avec nécessairement des séquences de mise en situation préparées, des séquences non productives, la désignation préalable d'un formateur ayant la fonction de tuteur pour accompagner le bénéficiaire et des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action ;
- soit une acquisition en tout ou partie à distance nécessitant une information du bénéficiaire, une assistance technique et pédagogique appropriée du bénéficiaire et des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action.

La CPNEFP sera attentive aux voies et moyens déployés par l'OPCO pour développer ces nouvelles modalités pédagogiques qui conditionnent, pour les TPE et PME, l'efficacité et la qualité des formations.

Par ailleurs, outre ces modalités, certaines actions inscrites au PDC peuvent être organisées hors temps de travail dans les conditions légales et réglementaires. Le salarié doit être volontaire pour se former en dehors du temps de travail et ne peut être sanctionné au motif qu'il aurait refusé une telle modalité.

La CPNEFP décide de financer, sur le budget conventionnel, une indemnité compensatrice de frais de garde d'enfants par jour de formation prioritaire hors temps de travail et par enfant de moins de 11 ans.

Le montant de cette indemnité est fixé annuellement dans les directives.

Calendrier des consultations du PDC

Les consultations du comité social et économique (CSE) sur le plan de développement des compétences ont lieu au cours de deux réunions distinctes.

La première consultation sur le bilan de l'exercice précédent et de l'exercice en cours au plus tard le 30 juin de l'année ;

Pour la seconde consultation sur le PDC prévisionnel pour l'exercice suivant doit être présenté avant le 31 mars de l'année N.

Pour tenir compte des spécificités de l'entreprise et de son activité, un accord d'entreprise peut adapter le calendrier de consultation sur le plan de formation et prévoir que le plan de formation est triennal. Dans ce cas, la consultation reste annuelle.

C.2. Le déploiement des actions collectives

Les actions collectives (AC) pouvant concerner la branche sont des formations dont les coûts pédagogiques sont financés jusqu'à 100 % par l'opérateur de compétences dans les conditions et limites fixées par la CPNEFP dans le cadre de la loi et selon les directives annuelles.

Cette offre de formation sur mesure permet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises :

- innovation pédagogique ;
- formations support ;
- formations cœur de métier ;
- montée en compétences sur des métiers en tension ;
- montée en compétences sur des thématiques où l'offre de formation est inadaptée quantitativement ou qualitativement ;

- accéder à une certification de branche – formations certifiantes ou qualifiantes.

D. La certification professionnelle

Les certifications professionnelles sont créées et délivrées par la branche professionnelle.

Les certifications professionnelles, qu'elles soient enregistrées au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique, visent à permettre au titulaire de la certification de justifier, vis-à-vis d'un tiers, l'acquisition de compétences et de connaissances métiers ou transverses, nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle.

Depuis plusieurs années, la branche réfléchit à une politique de certification professionnelle adaptée à ses métiers. Elle souhaite intensifier la création et l'utilisation de ces certifications, notamment sur les métiers en tension, au regard de la réorientation des financements de l'alternance vers l'apprentissage.

Des certificats de qualification professionnelle (CQP) pourront être créés par la CPNEFP, en lien notamment avec les études conduites par l'observatoire. Afin d'assurer la gestion technique et la protection juridique des CQP, les partenaires sociaux conviennent de désigner l'APGBA comme étant détenteur des droits de propriété intellectuelle desdits CQP.

Lors de la création de chaque CQP, la CPNEFP, via les directives annuelles, soutiendra financièrement la mise en place des CQP jugés prioritaires, par l'attribution de fonds du conventionnel.

E. Participation à un jury d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer à ce jury. Les dépenses afférentes à ces participations, qui peuvent être prises en charge par l'OPCO sur production de justificatifs, couvrent :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération du salarié, les cotisations sociales salariales et patronales obligatoires suivant les barèmes fixés par le conseil d'administration de l'OPCO.

Dans le cas où un salarié, avec l'accord de son employeur et sur ses heures de travail, serait amené à participer à tel jury, la demande de remboursement à l'OPCO sera basée sur le restant dû après perception des éventuelles indemnités et/ou dédommagements, le salarié devant alors déclarer le montant des indemnités et dédommagements directement perçus. L'OPCO, via l'employeur, complètera éventuellement.

F. Les droits individuels en matière de formation professionnelle

La branche se fixe pour objectif de développer la capacité des salariés à être acteurs de leur développement professionnel dans une optique de promotion sociale et d'émancipation, dans un dialogue salarié-employeur de co-gestion et construction des parcours de développement des compétences.

F.1. Compte personnel de formation (CPF)

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation (CPF) permettent à son titulaire de financer les actions de formation inscrites sur « moncompteformation.gouv.fr » de chaque salarié :

L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

Dès lors que la formation a lieu sur le temps de travail en accord avec l'employeur, ce dernier y contribue en maintenant le salaire.

Il peut également contribuer au cofinancement du coût pédagogique d'une action de formation éligible au CPF lorsque les compétences acquises au terme de la formation présentent un intérêt pour l'entreprise.

L'abondement complémentaire de l'employeur au CPF d'un salarié peut être réalisé avant ou pendant une procédure d'inscription à la formation lorsque les droits de ce dernier sont insuffisants pour la formation visée.

Lorsque le CPF se déroule hors temps de travail et, afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'employeur pourra également consentir à un aménagement du temps de travail (formation en tout ou partie sur le temps de travail, octroi de congés...) pour permettre au salarié de suivre sa formation.

Les partenaires sociaux décident de mobiliser la contribution conventionnelle de branche si le coût d'une action de formation visant les certifications de la branche et les actions labellisées certifiées ayant lieu sur le temps de travail (CQP, parcours certifiant) est supérieur au montant des droits acquis au titre du CPF.

Des orientations seront définies par les partenaires sociaux au sein des directives annuelles de formation professionnelle afin de cibler les certifications prioritaires de la branche.

F.2. Le CPF de transition professionnelle

Sous réserve notamment des conditions d'ancienneté et du respect des procédures prévues par le code du travail, chaque salarié peut entreprendre un projet de transition professionnelle afin de changer de métier ou de profession en mobilisant à cet effet les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF).

Le salarié doit bénéficier d'un positionnement préalable à l'action de formation, qui peut être effectué par un conseiller CEP (art. F.5). La branche met à disposition des outils tels que le référentiel métier, la plateforme emploi-compétences etc. à cet effet.

Le dossier est examiné et validé par une commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR). Le projet de transition professionnelle dans le cadre du CPF vise nécessairement une certification, par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

F.3. Le bilan de compétences

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan ne peut être réalisé que par un prestataire externe à l'entreprise, l'employeur n'étant pas habilité à le faire pour ses propres salariés.

Le bilan de compétences peut être pris sur le CPF ou le PDC.

F.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Toute personne ayant exercé une activité professionnelle peut, sous conditions, bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Son expérience lui permet d'obtenir la reconnaissance de tout ou partie de la formation conduisant à une certification, un diplôme, un titre ou un CQP inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au registre spécifique.

La VAE peut se faire via le CPF.

F.5. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Ce conseil doit permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle et favoriser l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel, que ce projet nécessite ou pas la mise en œuvre d'une formation ou que cette formation soit mise en œuvre ou non dans le cadre du CPF.

Le conseil en évolution professionnelle permet au salarié et au demandeur d'emploi :

- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour élaborer puis conduire son projet et favoriser ainsi son évolution professionnelle ;
- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers au niveau régional ou national ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences et aux qualifications qu'il a acquises ;
- de disposer d'une information complète sur les possibilités de formation existant dans les différents niveaux : régional, si possible par bassin d'emploi, et national.

Suite à l'entretien professionnel, le salarié, pour bénéficier du CEP, est autorisé, sous réserve d'un délai de prévenance de 8 jours calendaires, à s'absenter pendant une journée maximum tous les deux ans sur justificatif. Cette absence est rémunérée comme du temps de travail.

G. Assurer l'égalité d'accès à la formation

La branche doit être la garante de l'égal accès de tous les salariés à la formation en fonction de leurs besoins. Pour chaque « dispositif » les entreprises s'attacheront à :

- respecter l'égalité professionnelle ;
- intégrer et former les publics en situation de handicap ;
- prendre en compte les compétences liées à l'exercice d'un mandat syndical ou représentants du personnel.

Dans ce but, la branche peut solliciter la réalisation d'études auprès de l'observatoire de la branche pour permettre d'identifier les actions à mener afin de résorber les éventuelles inégalités d'accès à la formation et les intégrer aux directives annuelles de formation annuelle.

G.1. Les entretiens professionnels

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il doit donner lieu à la rédaction d'un document écrit et daté, dont une copie est remise au salarié.

L'employeur doit également proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période d'activité à temps partiel, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie et à l'issue d'un mandat syndical.

Bilan

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce récapitulatif, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;

- acquis des éléments de certification, par la formation ou par la validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées son coefficient de classification sera majoré de 20 points.

G.2. Les personnes en situation de handicap

Afin d'accompagner l'ensemble des entreprises dans la mise en œuvre d'une politique « handicap », la branche professionnelle veillera à l'augmentation du recrutement de personnes en situation de handicap, à l'amélioration de la formation de ces travailleurs afin d'accentuer leur intégration et à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Lorsque la formation le nécessite, les programmes de formations proposées dans le cadre des actions collectives nationales intégreront des modules spécifiques sur l'intégration, l'accessibilité et l'accompagnement des personnes porteuses de handicap.

G.3. Favoriser l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle implique que l'entreprise intègre cette préoccupation tant à l'embauche que dans le cadre du déroulement de carrière des salariés, tant au niveau individuel qu'au niveau collectif. Outre les interdictions et les obligations de l'entreprise prévues par le droit en vigueur, l'égal accès à la formation entre les femmes et les hommes participe de l'égalité professionnelle.

À cette fin, l'OPCO prendra en charge, sur les budgets conventionnels de la branche :

- participation financière aux frais inhabituels de garde d'enfants, pour les formations visant le développement des compétences, selon des critères définis par les directives annuelles ;
- prise en charge des frais de déplacement pour les agences isolées territorialement ;
- développement de la formation à distance.

■ Formation à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation de plus de 3 mois.

La branche rappelle aux entreprises qu'elles doivent utiliser les entretiens professionnels obligatoires pour mieux préparer les départs et retours de ces congés, durant lesquels un besoin de formation peut être identifié et des actions de formation proposées.

Alors la formation suivie bénéficiera d'une prise en charge des salaires par l'OPCO, sur les budgets conventionnels de la branche.

Par ailleurs, quel que soit le type de formation, une majoration de 10 % de la prise en charge des frais pédagogiques, dans la limite des frais engagés, est imputée sur les budgets conventionnels de la branche.

H. Les moyens au service des ambitions de la branche

H.1. L'information sur la formation professionnelle dans les entreprises

La CPNEFP demande à la section paritaire professionnelle de la branche professionnelle que, sous l'impulsion de l'OPCO, et, avec l'aide de l'observatoire des métiers, une politique d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche. Cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, de newsletters, et de plates-formes interactives disponibles sur les sites internet de l'OPCO et de l'observatoire des métiers. Cette information est mise à jour régulièrement. Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

H.2. La mutualisation de la contribution conventionnelle au développement des compétences dans les entreprises de la branche

Pour la mise en œuvre de sa politique emploi et formation au service des salariés et des entreprises, la branche décide de se doter d'une ressource spécifique prenant la forme d'une contribution conventionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les contributions conventionnelles versées par l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle sont mutualisées pour l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle.

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 50 salariés et plus.

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.

Ces sommes sont, dès réception, destinées à accompagner l'investissement de formation professionnelle des entreprises et, plus largement, le développement de la formation professionnelle continue dans la branche soit en complément des dispositifs prévus par la loi, soit dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires dans le cadre des décisions annuelles.

La gestion de ces contributions sera confiée à l'OPCO auquel la branche est rattachée sous réserve que les fonds ainsi collectés soient sanctuarisés pour les besoins de formation des entreprises de la branche.

Années	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises 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 un an sans changement de taux en cas de passage du seuil de 11 salariés.

H.3. La labellisation des formations

La CPNEFP, avec l'appui des travaux de son comité technique de labellisation (CTL), mène une politique active pour assurer la qualité des actions de formation professionnelle continue proposées aux salariés de la branche des entreprises d'architecture, par le biais du label formation.

H.3.1. Objectifs

Le label formation est la preuve que l'action de formation répond à des besoins professionnels identifiés comme prioritaires par la CPNEFP et à des critères de qualité techniques et pédagogiques. Toute action de formation labellisée est immédiatement repérable grâce au logo « label formation ».

Le label formation est attribué par la CPNEFP, après évaluation des dossiers présentés par les organismes de formation professionnelle continue par un comité d'experts.

H.3.2. Impact en matière de prise en charge

Les entreprises qui choisissent pour leurs salariés des actions de formation labellisées ont droit à une prise en charge financière renforcée. Le montant de la prise en charge des actions de formation labellisées est décidé par la CPNEFP de la branche des entreprises d'architecture et mis en œuvre par l'OPCO, dans la limite du budget annuel.

La liste des formations labellisées est disponible sur le site de la branche architecture.

I. Dispositions finales

I.1. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord prend en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés par la reprise des dispositions législatives les concernant et par la mise en place des mesures particulières prévues par les articles du présent accord.

I.2. Suivi de l'accord

La CPNEFP est chargée du suivi de la mise en œuvre du présent accord et rend compte annuellement de ce suivi auprès de la CPPNI qui, dans le cadre de ses prérogatives, traite des éventuelles questions d'interprétation liées à cet accord.

Par ailleurs, la CPPNI se réunira au plus tôt pour étudier toute modification qu'elle jugerait utile à sa mise en conformité avec de nouveaux textes de nature légale ou réglementaire, notamment ceux portant sur la collecte des contributions conventionnelles prévues par le présent accord.

I.3. Champ d'application, durée, entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

À compter de son extension, il se substitue en totalité aux accords précédents.

I.4. Formalités et extension

Le présent texte sera notifié par l'APGBA à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non. À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent texte sera déposé par l'APGBA auprès des services du ministre chargé du travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 23 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

(Administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.)

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2020-14 du 18 avril 2020

à l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019
relatif à l'actualisation de la convention collective

NOR : ASET2050291Z

IDCC : 1527

Page 160 :

À l'article 24.2 « Maintien de la rémunération », 3^e tiret :

Au lieu de :

■ « – 110 jours après 3 ans de présence dans l'entreprise ; »,

Lire :

■ « – 110 jours après 8 ans de présence dans l'entreprise ; ».

(Le reste de l'article reste inchangé.)

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)**

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2021-05 du 13 février 2021

à l'avenant n° 183 du 1^{er} octobre 2020
relatif à la durée et au temps de travail des animateurs techniciens
et des professeurs (grille spécifique)

NOR : ASET2150139Z

IDCC : 1518

Page 57 :

Avenant n° 183 du 1^{er} octobre 2020 relatif à la durée et au temps de travail des animateurs techniciens et des professeurs (grille spécifique).

Cette publication est nulle et non avenue.

Cet avenant a déjà fait l'objet d'une publication au *Bulletin officiel* n° 2020-48 du 12 décembre 2020 sous le NOR ASET2050989M.

Brochure n° 3063 | Convention collective nationale

IDCC : 1555 | **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE ET VÉTÉRINAIRE**

Avis d'interprétation du 23 septembre 2021
relatif au maintien de salaire employeur en cas d'arrêt de travail

NOR : ASET2151036M

IDCC : 1555

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

SIDIV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Compte-tenu du contexte sanitaire actuel, la réunion se tient en visioconférence.

Madame la présidente de la commission nationale paritaire d'interprétation ouvre la séance à 9 h 30 et rappelle l'ordre du jour suivant :

La commission paritaire nationale d'interprétation a été saisie, par courrier réceptionné le 30 août 2021, par le conseil d'une société qui relève de la convention collective fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.

La question, qui porte sur les articles relatifs au maintien de salaire employeur en cas d'arrêt de travail, est formulée comme suit :

« (...) auparavant, l'article prévoyait expressément un alinéa "délai de carence" :

"En cas d'arrêt de travail résultant de maladies ou d'accidents autres que les accidents du travail ou les maladies professionnelles, pour les trois premiers jours d'arrêt de travail, l'intéressé bénéficiera d'une indemnité journalière d'un montant équivalent à celui de l'indemnité restant à la charge de l'entreprise à partir du quatrième jour."

Aux termes de cet article, l'employeur devait maintenir le salaire à compter du 1^{er} jour d'arrêt.

Or, depuis l'avenant du 19 novembre 2019, étendu par arrêté de février 2021, cet alinéa ne figure plus dans l'article 4.

En principe, en l'absence de mention particulière, le maintien de salaire doit intervenir à compter du premier jour d'arrêt de travail.

Toutefois, le maintien de salaire semble être conditionné au versement notamment des IJSS versées par la CPAM puisque le même article prévoit que :

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, il sera payé au (à la) salarié(e) pendant une période n'excédant pas 3 mois 75 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail), et sous déduction de la valeur des prestations en espèces auxquelles il a droit pour la même période du fait :

a) De la sécurité sociale ;

b) De tout régime de prévoyance obligatoire, et en particulier du régime de prévoyance prévu à l'article 30 des dispositions générales de la convention collective, ou de tout autre régime particulier à l'entreprise ;

c) Des indemnités de perte de salaire versées par les tiers responsables de l'accident ou leurs assurances.

Si tel était le cas, cela signifierait que l'employeur doit maintenir le salaire à compter du 4^e jour d'arrêt.

Un doute semble persister, raison pour laquelle je saisis votre commission interprétative de la question suivante : l'employeur doit-il maintenir le salaire dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail ou du 4^e, à l'issue de la carence de 3 jours ? »

Bien que le courrier reçu ne le mentionne pas explicitement, les articles cités sont :

- l'article 4 de l'avenant I « ouvriers et employés » dans sa version de 1989 pour les salariés qui ont plus d'un an de présence, puisque la clause citée ne se trouve que dans cet article et uniquement pour les salariés de plus d'un an d'ancienneté ;
- l'article 4 des avenants catégoriels du 19 novembre 2019, qui a une rédaction commune à l'ensemble des catégories socio-professionnelles. Le passage cité par le courrier est celui qui vise les salariés de moins d'un an d'ancienneté.

Avis de la commission d'interprétation :

L'article 4 « Arrêts de travail pour maladies et accidents » des avenants catégoriels du 19 novembre 2019 a une rédaction commune pour les trois catégories socio-professionnelles.

Cette rédaction peut se traduire par le tableau suivant :

Salariés ayant moins d'un an d'ancienneté	Salariés ayant plus d'un an d'ancienneté
<p>Montant de l'indemnisation :</p> <p>« En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, il sera payé au (à la) salarié(e) pendant une période n'excédant pas 3 mois 75 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail), et sous déduction de la valeur des prestations en espèces auxquelles il a droit pour la même période du fait :</p> <p>a) De la sécurité sociale ;</p> <p>b) De tout régime de prévoyance obligatoire, et en particulier du régime de prévoyance prévu à l'article 30 des dispositions générales de la convention collective, ou de tout autre régime particulier à l'entreprise ;</p>	<p>Montant de l'indemnisation :</p> <p>« Pendant la période fixée ci-après, le salarié recevra 100 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail), sous déduction des prestations et indemnités visées ci-dessus. »</p>

Salariés ayant moins d'un an d'ancienneté	Salariés ayant plus d'un an d'ancienneté
c) Des indemnités de perte de salaire versées par les tiers responsables de l'accident ou leurs assurances. »	

Il apparaît que :

■ Pour les salariés de plus d'un an d'ancienneté, il n'est pas fait mention d'un arrêt de travail pour maladie ou accident « ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale ».

Il n'y a donc pas de délai de carence pour les salariés qui ont plus d'un an d'ancienneté ; le maintien de salaire intervient dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail.

■ Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, deux situations sont à distinguer :

– Cas numéro 1 – le salarié a un arrêt d'une durée égale ou inférieure à 3 jours :

Dans ce cas de figure, il n'est pas prévu de complément de salaire de l'employeur, car la condition d'avoir un arrêt ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale n'est pas remplie ;

– Cas numéro 2 – le salarié a un arrêt de travail d'une durée égale ou supérieure à 4 jours :

L'article 4 des avenants catégoriels indique que : « En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, il sera payé au (à la) salarié(e) pendant une période n'excédant pas 3 mois 75 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail) (...) ».

Le salarié bénéficie d'un complément de salaire de l'employeur, à hauteur de 75 % de son salaire de référence, puisqu'il a un arrêt de travail ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, lequel droit se traduit par le versement d'indemnités journalières de sécurité sociale, qui démarre au 4^e jour.

Par conséquent, le complément de salaire opéré par l'employeur intervient concomitamment à l'ouverture des droits à indemnités journalières de sécurité sociale, donc à compter du quatrième jour, sous déduction des prestations et indemnités visées par le texte.

Pour résumer :

– l'article 4 des avenants catégoriels, du 19 novembre 2019, a une rédaction commune pour toutes les catégories socio-professionnelles. Il n'y a donc aucune différence de traitement entre les ouvriers-employés, les techniciens-agents de maîtrise et les cadres sur le thème couvert par ledit article ;

– cet article 4 fait une distinction selon l'ancienneté du salarié :

– les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté et bénéficiant d'un arrêt de travail ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, verront leur salaire complété par l'employeur, à hauteur de 75 % de leur salaire de référence, et ce à compter du 4^e jour d'arrêt de travail, sous déduction des prestations et indemnités citées par l'article 4 des avenants catégoriels du 19 novembre 2019 (indemnités journalières de sécurité sociale, prévoyance, tiers responsables) ;

– les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté verront leur salaire maintenu à 100 % dès le premier jour d'arrêt de travail, sans délai de carence, sous déduction, le cas échéant, des prestations et indemnités citées par l'article 4 des avenants catégoriels du 19 novembre 2019 (indemnités journalières de sécurité sociale, prévoyance, tiers responsables).

Cet avis est rendu à l'unanimité des présents.

Conformément à l'article 3.3 de l'accord relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 12 septembre 2018, lorsque la commission donne un avis à l'una-

nimité des (parties signataires représentées, le texte de cet avis signé par la commission a la même valeur conventionnelle que les clauses de la convention collective.

En outre, cet avis rendu est envoyé par courrier aux fédérations nationales et mis à disposition sur le site internet de l'organisation regroupant les organisations patronales.

Constatant que l'ordre du jour est épuisé, la présidente de la commission nationale paritaire d'interprétation, lève la séance à 10 h 35.

Fait à Paris, le 23 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 6 octobre 2021
relatif aux salaires à compter du 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2151037M

IDCC : 637

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

FEDEREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNST CGT ;

CFTC FGT ;

UFIC UNSA ;

FO Métaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels issus de l'accord du 3 février 2021 sont revalorisés de 2,5 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} janvier 2022.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises devront s'assurer du respect de l'article 60-2 de la convention collective des industries et commerce de la récupération, relatif au salaire minimum professionnel.

II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Selon le dernier panorama de la branche, les femmes représentent 22 % de l'effectif de la branche.

Les partenaires sociaux soulignent que l'industrie reste donc un secteur masculin malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics et la branche.

Ils souhaitent par conséquent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux. Ce travail se fait au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel en lien avec l'Opco 21.

Dans ce cadre, les outils de promotion des métiers mettent en avant régulièrement des profils de femmes sur l'ensemble des métiers : films métiers, site internet dédié, communications externes...

III. Modalités d'application et impérativité de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées au 1° à 13° (dont les salaires minima hiérarchiques), les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

IV. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

S'agissant d'un accord de branche relatif à la grille conventionnelle de salaires et afin de garantir l'égalité de traitement entre salariés et entreprises, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

V. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 6 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération

Applicable au 1^{er} janvier 2022.

Base 151,67 heures.

(En euros.)

	A	B	C	D
I	1 627,28	1 633,22	1 645,07	
II	1 656,96	1 668,81	1 686,61	
III	1 696,82	1 724,78	1 772,87	
IV	1 812,95	1 870,01	1 928,70	
V	2 011,05	2 128,57	2 246,12	
VI		2 345,93	2 539,90	2 968,92
VII		3 080,22	3 207,59	3 358,12

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

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

Accord du 17 septembre 2021

relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2151033M

IDCC : 493

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

CNVS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme en profondeur la formation professionnelle et l'apprentissage. Dans ce cadre, les périodes de professionnalisation sont supprimées et remplacées depuis le 1^{er} janvier 2019 par le dispositif de la reconversion ou de la promotion par alternance intitulé « Pro-A », prévu aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail.

Les dispositions conventionnelles prévues à l'article VI-2.3. de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle du 12 novembre 2015 et portant sur la période de professionnalisation deviennent donc caduques.

Le dispositif « Pro-A » s'inscrit dans un contexte de fortes mutations du marché du travail qui a notamment conduit les partenaires sociaux de la branche a mené une étude relative à la transformation et à l'attractivité des métiers de la branche par l'intermédiaire de l'observatoire des métiers.

L'objectif de ce dispositif est de permettre aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Ce dispositif « Pro-A » pourra être mobilisé dans le cadre de projets co-construits par les employeurs et les salariés.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses rappellent l'importance de la mobilisation des entreprises et de leurs salariés en vue de la formation tout au long de la vie professionnelle et de la sécurisation des parcours professionnels, du développement des compétences et de la promotion sociale des salariés impactés par le risque d'obsolescence de leurs compétences face aux évolutions technologiques.

Afin de permettre aux entreprises et aux salariés de la branche un accès à l'ensemble des dispositifs de formation, les partenaires sociaux ont souhaité conclure un accord spécifique permettant la mise en œuvre du dispositif « Pro-A », sans attendre la conclusion d'un nouvel accord de branche plus complet portant sur la formation professionnelle.

Les dispositions du présent accord sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche un accès uniforme au dispositif « Pro-A ».

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

Le présent accord de branche a pour objet de fixer le cadre et les conditions de mise en place du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A ») dans la branche des industries et des commerces de gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses (IDCC 493).

Le dispositif « Pro-A » vise à faciliter, par l'obtention d'une qualification reconnue, un changement de métier ou de profession, une promotion sociale ou professionnelle ou encore le maintien dans l'emploi.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (IDCC 493) modifiée.

Article 3 | Salariés concernés

La reconversion ou la promotion par alternance concerne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail, à savoir :

- les salariés en contrat à durée indéterminée, y compris ceux ayant conclu une convention de forfait en jours ;
- les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Le dispositif « Pro-A » concerne également les salariés placés en position d'activité partielle.

Conformément aux dispositions prévues par les articles L. 6324-2 et D. 6324-1-1 du code du travail, le dispositif « Pro-A » concerne les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à favoriser et à engager l'accès à la formation en alternance pour tous les salariés, dont les salariés en situation de handicap.

Le dispositif « Pro-A » permet de construire un parcours et/ou une reconversion professionnelle tout en bénéficiant d'un accompagnement personnalisé et adapté notamment grâce au tutorat.

Tout salarié du secteur qui serait intéressé par une reconversion ou promotion par alternance a la possibilité de se renseigner auprès de l'opérateur de compétences désigné par la branche, l'OPCO OCAPAT, ou directement auprès de son employeur qui sera chargé le cas échéant de transmettre une demande de prise en charge à OCAPAT au titre du dispositif « Pro-A ».

Article 4 | *Objet de la reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »)*

La reconversion ou la promotion par alternance (« Pro-A ») a pour objet l'acquisition d'une qualification, sanctionnée par une certification par l'intermédiaire d'actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE), afin de permettre au salarié remplissant les conditions visées à l'article 3 du présent accord de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

L'évolution ou la reconnaissance peut se dérouler en interne ou au sein d'une autre entreprise.

À l'issue de la mise en œuvre du dispositif « Pro-A » et lorsque le salarié a obtenu la qualification concernée, l'employeur doit prendre en considération les nouvelles compétences acquises par le salarié au cours de sa formation.

Si le dispositif « Pro-A » permet au salarié de bénéficier d'une promotion par alternance, sa qualification et sa rémunération tiendront compte le cas échéant des nouvelles compétences que ce dernier est amené à exercer au sein de l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail, les certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro-A » sont définies à l'article 8 du présent accord.

Par ailleurs, afin d'assurer le respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences, les travaux et réflexions paritaires ayant conduit à l'identification des certifications éligibles sont expliqués en partie à l'annexe II du présent accord.

La formation en alternance dans le cadre du dispositif « Pro-A » associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 5 | *Durée du dispositif « Pro-A »*

Article 5.1 | *Durée de l'action de professionnalisation*

Conformément aux dispositions en vigueur des articles D. 6324-1, L. 6325-11 et L. 6325-12 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du dispositif « Pro-A » est comprise entre 6 et 12 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour des publics spécifiques, notamment pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

La durée peut également être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres types de publics ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

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

Article 5.2 | Durée de l'action de formation

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre du dispositif « Pro-A » sont d'une durée minimale comprise entre 15 % sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat, pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

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

Article 6 | Modalités de mise en œuvre du dispositif « Pro-A »

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu dès lors au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Par exception, conformément aux dispositions de l'article L. 6324-7 du code du travail, ces actions de formation peuvent se dérouler tout ou partie en dehors du temps de travail si le salarié en fait la demande à son employeur.

Il est rappelé que lorsque le dispositif « Pro-A » prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés dans des organismes de formation agréés ou par l'entreprise lorsque celle-ci dispose d'un service de formation identifié, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Par application de l'article L. 6324-9 du code du travail, pendant la durée de la 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.

Le contrat de travail du salarié bénéficiaire fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Cet avenant est déposé auprès de l'OPCO OCAPIAT et auprès de l'autorité administrative sur le portail de l'alternance.

Article 7 | Désignation d'un tuteur

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou de la promotion par alternance. Cette désignation se fait selon les mêmes modalités que pour le contrat de professionnalisation.

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. 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.

Afin de favoriser la transmission des savoirs et des compétences, et de faciliter l'aménagement du temps et des conditions de travail en fin de carrière, les partenaires sociaux de la branche souhaitent que la mission de tuteur soit confiée en priorité aux salariés seniors volontaires dès lors que ces derniers justifient des prérequis exigés par la fonction tutorale.

De façon à valoriser la fonction tutorale du senior, tout tuteur âgé de 55 ans et plus pourra bénéficier, en accord avec son employeur, d'un aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou du dispositif « Pro-A ».

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience ; toutefois, l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

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

Pendant toute la durée de mise en œuvre du dispositif « Pro-A », le tuteur a pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires du dispositif « Pro-A » ;
- d'organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Article 8 | *Certifications professionnelles visées*

La liste des certifications professionnelles pouvant être validées dans le cadre du dispositif « Pro-A » est définie à l'annexe I du présent accord ; ces certifications répondent à des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Le dispositif « Pro-A » peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles (certification CléA).

Conformément aux articles D. 6113-29, D. 6113-30 et D. 6113-32 du code du travail, les modules complémentaires suivants peuvent s'ajouter au socle de connaissances et de compétences professionnelles :

- un module complémentaire ayant pour objet l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail (CléA numérique) ;
- des modules complémentaires définis dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle pour lutter contre l'illettrisme et favoriser l'accès à la qualification.

Article 9 | *Financement du dispositif « Pro-A »*

L'OPCO OCAPAT désigné par la branche assure le financement du dispositif « Pro-A » sur les fonds destinés au financement de l'alternance.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord délèguent la détermination des règles et des modalités de prise en charge des actions de formation des salariés dans le cadre du dispositif « Pro-A » au conseil d'administration paritaire d'OCAPAT.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les frais pouvant être financés sont les suivants, en fonction des fonds disponibles :

- les frais pédagogiques ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre du salarié bénéficiaire, sans que le montant total pris en charge au titre de la rémunération puisse toutefois excéder le coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure ;
- les dépenses engagées par l'employeur (coûts pédagogiques) au titre de la formation d'un tuteur.

Afin de s'assurer en amont du niveau de financement et de prise en charge des frais engagés, l'employeur est invité à prendre contact directement auprès de l'OPCO OCAPAT.

Article 10 | Égalité entre les femmes et les hommes

Les parties signataires du présent accord rappellent que la formation est un élément essentiel de la construction des parcours professionnels et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de promouvoir l'égalité d'accès à la formation professionnelle, les entreprises sont invitées à favoriser l'accès des femmes et des hommes au dispositif « Pro-A » en particulier lorsque sont visés des métiers où ces derniers sont sous-représentés.

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment le principe selon lequel tout employeur doit assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 11 | Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent que le suivi du présent accord se fera dans le cadre de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de branche.

La liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro-A » en annexe est susceptible d'évoluer sur propositions des membres de la CPNE de branche qui pourront notamment se baser sur les travaux menés par l'observatoire des métiers ainsi que sur les données qui seront transmises par OCAPIAT, OPCO désigné par la branche.

Article 12 | Durée, entrée en vigueur et effets

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

Cet accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Par ailleurs, le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les formes et délais prévus notamment par les articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche un accès uniforme au dispositif « Pro-A ».

Article 13 | Dépôt, extension et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord est notifié et déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier ainsi qu'une version sur support électronique, et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

Fait à Paris, le 17 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro-A »

La liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro-A » au sein de la branche est définie ci-dessous, en tenant compte des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences :

CQP de branche, titres et diplômes professionnels	Code RNCP	Niveau de qualification
Filière production		
Fonctions vigne, achats, laboratoire, cuverie/chai, conditionnement, administration de production, maintenance, logistique, qualité, innovation, recherche et développement		
CQP agent spécialisé en travail de cave, de cuve ou de chai (AST3C)	32080	3
CAP tonnellerie	679	3
BP responsable d'entreprise agricole	29257	4
Bac professionnel conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole	29259	4
BTSA viticulture œnologie	15616	5
BTSA sciences et technologies des aliments	15614	5
BTSA agronomie : productions végétales	15611	5
DUT génie biologique option industries agroalimentaires et biologiques	2921	5
DUT génie biologique option agronomie	2922	5
DUT génie biologique option génie de l'environnement	2925	5
Licence professionnelle gestion des organisations agricoles et agroalimentaires	29762	6
Licence professionnelle industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation	30074	6
Licence professionnelle productions végétales	30160	6
Manager de domaines viticoles (MS)	19182	7
CQP ouvrier qualifié en conduite et maintenance des machines d'embouteillage ou de conditionnement (OQCMMEC)	En cours d'enregistrement	
BTS maintenance des systèmes option A systèmes de production	35338	5
BTS électrotechnique	35346	5
BTS contrôle industriel et régulation automatique	35384	5
BTS conception et réalisation de systèmes automatiques	35385	5
DUT génie chimique, génie des procédés option bio procédés	2467	5
DUT génie chimique, génie des procédés option procédés	2476	5
DUT génie industriel et maintenance (GIM)	2926	5
DUT génie électrique et informatique industrielle	4379	5
TP technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle	2469	5
BTS assistance technique d'ingénieur	1029	5

CQP de branche, titres et diplômes professionnels	Code RNCP	Niveau de qualification
Gestionnaire en organisation et performance industrielle	13346	5
Licence professionnelle maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie	30088	6
Licence professionnelle maintenance et technologie : contrôle industriel	30089	6
Licence professionnelle maintenance et technologie : électronique, instrumentation	30090	6
Licence professionnelle systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle	29972	6
Licence électronique, énergie électrique, automatique	24533	6
Licence professionnelle maintenance et technologie : organisation de la maintenance	30091	6
Licence professionnelle gestion et maintenance des installations énergétiques	30073	6
Licence professionnelle maintenance et technologie : systèmes pluritechniques	30092	6
Licence professionnelle métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle	30128	6
CQP opérateur logistique (OL)	29464	3
BTS gestion des transports et logistique associée	35400	5
DUT gestion logistique et transport	2462	5
DUT qualité, logistique industrielle et organisation	20643	5
DUT packaging, emballage et conditionnement (PEC)	20660	5
Licence professionnelle logistique et pilotage des flux	29988	6
Licence professionnelle logistique et transports internationaux	29990	6
Licence professionnelle management des processus logistiques	29992	6
Manager de la chaîne logistique, supply chain manager	18023	7
Agent de prévention et de sécurité	34054	3
BTS métiers des services à l'environnement	20692	5
DUT hygiène sécurité environnement	2729	5
Titre ingénieur diplômé de l'école supérieure d'agriculture d'Angers (ESA)	1981	7
Titre ingénieur des techniques agricoles diplômé de l'établissement national d'enseignement supérieur agronomique de Dijon, spécialité agriculture (ENESAD)	2031	7
Titre ingénieur diplômé de l'école nationale supérieure agronomique de Rennes (ENSAR) de l'institut national d'enseignement supérieur et de recherche agronomique et agroalimentaire de Rennes (agrocampus Rennes)	2376	7
Titre ingénieur diplômé de l'institut national supérieur de formation agroalimentaire (INSFA) de l'institut national d'enseignement supérieur et de recherche agronomique et agroalimentaire de Rennes (agrocampus Rennes)	2377	7
Titre ingénieur diplômé de l'institut polytechnique LaSalle Beauvais, spécialité alimentation et santé	4180	7

CQP de branche, titres et diplômes professionnels	Code RNCP	Niveau de qualification
Titre ingénieur diplômé de l'institut polytechnique LaSalle Beauvais, spécialité agriculture	4181	7
Titre ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Montpellier de l'université Montpellier II (Polytech' Montpellier), spécialité sciences et technologies des industries alimentaires	4796	7
Titre ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire Pierre et Marie Curie de l'université Paris VI (Polytech' Paris), spécialité agroalimentaire	4814	7
Titre ingénieur diplômé de l'institut national supérieur des sciences agronomiques, de l'alimentation et de l'environnement, spécialité agroalimentaire	11362	7
Titre ingénieur diplômé de l'institut national supérieur des sciences agronomiques, de l'alimentation et de l'environnement, spécialité agromomie	11432	7
Titre ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire Pierre et Marie Curie de l'université Paris-VI, spécialité agroalimentaire	13128	7
Titre ingénieur diplômé de l'institut supérieur des sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage (agrocampus ouest) spécialité agromomie	17029	7
Titre ingénieur diplômé de l'école nationale supérieure des sciences agronomiques de Bordeaux – Aquitaine	15031	7
Titre ingénieur diplômé de l'institut supérieur des sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage (agrocampus ouest) spécialité agroalimentaire	17037	7
Titre ingénieur diplômé de l'institut supérieur des sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage (agrocampus ouest) spécialité agroalimentaire par l'apprentissage en partenariat avec l'IFRIA de Bretagne	17090	7
Titre ingénieur diplômé de l'école d'ingénieurs de l'université de Caen spécialité agroalimentaire	17506	7
Titre ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Marseille, de l'université d'Aix-Marseille, spécialité génie biologique	19881	7
Titre ingénieur diplômé de l'école nationale supérieure agronomique de Toulouse de l'institut national polytechnique de Toulouse	21523	7
Titre ingénieur de l'école nationale supérieure d'agronomie et des industries alimentaires de l'université de Lorraine, spécialité production agroalimentaire	22478	7
Titre ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Lille de l'université Lille 1, spécialité agroalimentaire	22743	7
Titre ingénieur spécialisé en innovations dans les systèmes agricoles et agroalimentaires du monde, diplômé de l'institut national d'études supérieures agronomiques de Montpellier	22875	7
Titre ingénieur diplômé de l'école nationale supérieure de chimie, de biologie et de physique de l'institut polytechnique de Bordeaux, spécialité agroalimentaire et génie industriel, en partenariat avec l'IFRIA Aquitaine	26073	7
Titre ingénieur diplômé de l'école supérieure d'ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique de l'université de Brest, spécialité microbiologie et sécurité sanitaire	35788	7

CQP de branche, titres et diplômes professionnels	Code RNCP	Niveau de qualification
Titre ingénieur diplômé de l'école supérieure d'ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique de l'université de Brest, spécialité agroalimentaire	35789	7
Filière commerciale		
Fonctions marketing, vente, œnotourisme		
Attaché(e) commercial(e) vins et spiritueux	1531	5
DUT techniques de commercialisation	2927	5
CS option commercialisation des vins	2272	4
BTS technico-commercial	4617	5
BTSA technico-commercial	15615	5
CS option responsable technico-commercial en vins et produits dérivés, orientation commerce	2291	5
CS option responsable technico-commercial en vins et produits dérivés, orientation produit	2292	5
Chef de projets marketing et commerce des vins et spiritueux	En cours d'enregistrement	
	31008	5
Manager d'entreprises de vins et spiritueux	34519	6
Licence professionnelle commerce et distribution	29740	6
Licence professionnelle commercialisation des produits alimentaires	30055	6
Licence professionnelle e-commerce et marketing numérique	30060	6
Licence professionnelle métiers du marketing opérationnel	30152	6
Chef de projet commercial pour l'agroalimentaire et services associés	30271	6
Responsable export des vins et spiritueux	31992	7

Annexe II Réflexion paritaire ayant conduit à l'établissement de la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro-A »

Les certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro-A » prévues à l'annexe I ont été ciblées par les partenaires sociaux afin de répondre aux besoins de développement des compétences et de reconversion des salariés au sein de la branche face à la transformation des métiers.

Pour établir cette liste, les partenaires sociaux se sont basés notamment sur les travaux menés par l'observatoire des métiers et en particulier sur les résultats d'une étude en deux volets finalisée en 2019, portant d'une part sur la transformation et d'autre part sur l'attractivité des métiers au sein de la branche.

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'il est indispensable d'anticiper l'évolution des métiers ainsi que les besoins de formation (impacts du numérique, de la robotisation, etc.) afin d'accompagner et de valoriser les entreprises et les salariés du secteur.

Dans ce contexte, au regard des transformations observées ainsi que des réponses apportées par les acteurs de la branche qui ont été consultés (entreprises, salariés, membres de l'observatoire des métiers et de la CPNE, OPCO, organisations syndicales de salariés, CNVS et organisations adhérentes), plusieurs constats ont été établis :

1. Une transformation des métiers continue : des évolutions de plus en plus fréquentes et rapides

Transformations observées	Réponses apportées par les acteurs
<ul style="list-style-type: none">– Un processus de qualité de plus en plus exigeant (sécurité, process, produit)– Des automates nécessitant des compétences techniques pointues (des opérations manuelles demeurent)– Un accroissement du nombre de normes, réglementation, traçabilité, contrôles– L'intégration du développement durable, de la vigne à la distribution– Des transformations numériques sur tous les postes, de la vigne à la commercialisation– Un environnement numérique souvent plus facile à appréhender pour les jeunes générations– Des évolutions et changements plus fréquents et rapides– Des fonctions de cadres largement impactées	<ul style="list-style-type: none">– Le recours à davantage de techniciens– La mise en œuvre de nouvelles règles/normes par chacun selon son poste– Une maîtrise nécessaire par les opérationnels des dimensions techniques, administratives et digitales– Une formation récurrente aux outils informatiques (y compris bureautiques) et la recherche de formations adaptées au plus près du personnel– Une maîtrise nécessaire par les cadres des nouveaux enjeux, outils, process– Un management agile entre pilotage du changement et accompagnement des salariés– La sensibilisation des dirigeants au digital, à l'environnement, aux nouveaux enjeux

(Voir page suivante.)

2. Une nécessité de se professionnaliser de plus en plus marquée

Transformations observées	Réponses apportées par les acteurs
<ul style="list-style-type: none"> – Un besoin de polyvalence : pouvoir travailler sur plusieurs automates et sur plusieurs postes – Davantage d'autonomie dans tous les métiers – Un accroissement de la technicité sur tous les postes – La nécessité de « polycompétence » conjuguant polyvalence, autonomie et technicité – Une spécificité des postes selon le type de produits et pour chaque entreprise – De nouvelles bases à intégrer pour les salariés : expérience-client, développement durable, traçabilité, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> – Une formation en interne des personnels sur différents postes – Une organisation agile des ressources afin d'ajuster les équipes (qui est compétent dans quel domaine ?) – Le développement de l'autonomie via une formation solide sur les processus de fabrication et la maîtrise technique – Des formations en alternance pour acquérir la spécificité des postes et des métiers – De nouvelles compétences à intégrer aux cycles de formation initiale : sécurité alimentaire, sécurité des personnes, qualité-service client, performance, process, environnement, normes alimentaires, connaissance du produit, etc.

3. Des enjeux majeurs liés aux ressources humaines : pénurie sur certains emplois, animation en proximité des équipes

Transformations observées	Réponses apportées par les acteurs
<ul style="list-style-type: none"> – Une pénurie de personnels compétents pour des métiers peu qualifiés et/ou qualifiés, variable d'un bassin à l'autre et d'une entreprise à l'autre – L'embauche de personnes disposant d'une formation ou d'une expérience professionnelle limitée – Un besoin de former constamment des nouveaux arrivants sur le terrain – La nécessité pour les chefs d'équipe de s'adapter à ces nouveaux profils – Une exigence de plus d'animation en proximité des équipes – Le besoin de définir et d'attirer les profils ciblés puis de fidéliser les nouveaux arrivants 	<ul style="list-style-type: none"> – La mise en œuvre d'actions individuelles et collectives afin de faire face aux pénuries bassin par bassin, entreprise par entreprise – Le développement d'une compétence spécifique en recrutement : préparer finement son besoin en amont, être offensif pour recruter, savoir identifier le savoir-être et l'adaptabilité en particulier en l'absence de savoir-faire – La mobilisation des outils RH : GPEC, parcours d'intégration, qualité de vie au travail, reconnaissance – Un développement des compétences d'animation d'équipe des managers de proximité : faire adhérer et progresser les équipes, favoriser leur montée en compétences, autonomie, évolution, accompagner les changements, intégrer les nouveaux arrivants

(Voir page suivante.)

4. De nouveaux modes d'apprentissage à expérimenter

Transformations observées	Réponses apportées par les acteurs
<ul style="list-style-type: none"> – Au sein des ateliers, l'essentiel de l'apprentissage se fait via l'installation de nouvelles machines – Une nécessaire transmission des savoir-faire entre collègues, aux nouveaux arrivants, à l'équipe – De nombreux apprentissages se réalisent en situation de travail – Des parcours professionnels souvent impactés par une mobilité – Les situations d'entreprises, leur taille, leur localisation et la présence d'école ou non rendent les besoins et solutions différents – Au sein des petites entreprises en particulier, le manque de ressources temps ou financières peut compliquer l'accès à la formation 	<ul style="list-style-type: none"> – Le développement et la professionnalisation du « tuteur/formateur » interne : pouvoir identifier les compétences du métier, savoir les transmettre et valider leur acquisition – Un renforcement des parcours de mobilité interne – Des écoles internes à une ou plusieurs entreprises – Des mécanismes novateurs afin d'aider à la formation et à la gestion des ressources humaines – Des synergies nouvelles avec les organismes de formation – La mise en œuvre de stratégies, modes et moyens d'apprentissage différenciés pour l'acquisition des compétences selon les problématiques rencontrées

En complément, un panorama des « nouvelles compétences » a été réalisé et doit être mis en parallèle avec les certifications professionnelles mentionnées à l'annexe I du présent accord :

Fonction	Nouvelles compétences requises	Métiers identifiés
Filière production		
Vigne	Culture en biodynamie, en bio, en viticulture durable Traçabilité Maîtrise des exigences spécifiques des terroirs (taille de la vigne par exemple)	Ouvrier vigneron
	Conduite d'engins agricoles connectés Maintenance de niveau 1	Tractoriste
	Capacité à développer une vision entrepreneuriale, une vision à long terme de l'exploitation	Régisseur domaine viticole
Achats	Professionnalisation avec un renforcement du suivi en amont des fournisseurs (conduite de la vigne, conseil, contrôle en cours de culture, vendanges, etc.)	Acheteur liquide
Laboratoire	Maîtrise des nouveaux automates d'analyse (formation assurée par le fabricant)	Technicien de laboratoire

Fonction	Nouvelles compétences requises	Métiers identifiés
Cave, cuverie, chai, cercle	Besoin d'un diplôme spécifique pour le métier	Préparateur (jus de fruits)
	Automatisation	Agent de cave, de cuve ou de chai
	Maintenance de niveaux 1 et 2 Digitalisation (avec douchette/PDA) Filtration tangentielle (le cas échéant) Application du cadre réglementaire Saisie informatique et traçabilité Participation à la communication de l'entreprise (métier assez différent en fonction du site concerné)	Maître de chai
Conditionnement	Maintenance de niveau 3 pour les régleurs	Opérateur de ligne
	Module pneumatique/automate/électromécanique/hydraulique Digitalisation des lignes : paramétrage, saisie, indication et surveillance à l'écran À noter : un maintien des besoins d'opérations manuelles liées aux commandes courtes (personnalisées, haut de gamme, etc.) et sur les lignes les plus automatisées, une diminution du nombre d'opérateurs et une augmentation du nombre de conducteurs	Conducteur de ligne
	De la technique à l'animation d'équipe, des profils qui peuvent être différents	Chef d'équipe, manager de proximité
Administration de production	Digitalisation des procédures	Déclarant en douane, ADV
Maintenance	Forte évolution : besoin d'électro-mécaniciens, ou de mécaniciens experts Maintenance de robots et autres matériels informatisés Tâches liées davantage aux améliorations, réparations et interventions en cas de pannes plutôt qu'à la maintenance de niveaux 1 et 2 Problématique de la maintenance des machines anciennes (mécanicien) Adaptation aux nouvelles machines (formation par le fabricant) Programmation d'automatismes	Technicien de maintenance
Logistique	Utilisation de PDA/code barre/saisie informatique Tâches à réaliser souvent transmises par le PDA et lot fiabilisé par le code Avec l'automatisation/la robotisation, évolution du métier vers plus de technicité et une nécessaire « gestion de flux »	Opérateur logistique
Qualité	Consolidation des enjeux et normes QHSE Traçabilité	Technicien qualité

Fonction	Nouvelles compétences requises	Métiers identifiés
Filière commerciale		
Marketing, vente	Animation du réseau de distribution à l'international	Commercial
	Vente en ligne, stratégies commerciales web	e-commerce, brand-marketing- ambassador
	Animation de la e-réputation	
	Valorisation des données consommateurs, big data	
Enotourisme	En phase de développement en raison d'une prestation de plus en plus répandue	
	Maîtrise de plusieurs langues	

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-46 du 27 novembre 2021

Conventions, avenants et accords

Pages

Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers : avenant n° 2 du 29 octobre 2021	44
---	----

Convention collective nationale

IDCC : 7025 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Avenant n° 2 du 29 octobre 2021

NOR : AGRS2197087M

IDCC : 7025

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

Fédération nationale entrepreneurs des territoires FNEDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des
secteurs connexes FO ;**

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation sur les salaires et suite notamment au relèvement du salaire minimum de croissance – Smic au 1^{er} octobre 2021, les partenaires sociaux se sont accordés sur des grilles de rémunérations modifiées.

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'annexe II. Grilles de rémunérations de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers

Les stipulations relatives aux grilles de rémunérations visées à l'annexe II « Grilles de rémunérations de la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services

forestiers » du 8 octobre 2020 - IDCC 7025, sont modifiées, pour les articles suivants comme suit :

« 1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,48
	2	10,61
Emplois spécialisés	1	10,73
	2	10,84
Emplois qualifiés	1	10,98
	2	11,22
Emplois hautement qualifiés	1	11,65
	2	12,13

1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,80
	2	13,52
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,30
	2	14,97
Cadre I		16,72
Cadre II		19,82

2.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,48
	2	10,58
Emplois spécialisés	1	10,68
	2	10,76
Emplois qualifiés	1	10,91
	2	11,04
	3	11,16

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois hautement qualifiés	1	11,59
	2	11,82
	3	12,07

2.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,73
	2	13,15
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13,71
	2	14,29
Cadre I		15,43
Cadre II		16,56

3.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,48
	2	10,58
Emplois spécialisés	1	10,68
	2	10,76
Emplois qualifiés	1	10,91
	2	11,16
Emplois hautement qualifiés	1	11,59
	2	12,07

3.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,73
	2	13,15
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13,71
	2	14,29

Classification	Échelon	Salaire horaire
Cadre I		15,43
Cadre II		16,56

4.1. Rémunérations concernant le personnel chargé des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,48
	2	10,61
Emplois spécialisés	1	10,73
	2	10,84
Emplois qualifiés	1	10,98
	2	11,22
Emplois hautement qualifiés	1	11,65
	2	12,13

4.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,80
	2	13,52
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,30
	2	14,97
Cadre I		16,72
Cadre II		19,82

5.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois administratifs exécutants	1	10,48
	2	10,61

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois qualifiés	1	10,98
	2	11,22
Emplois hautement qualifiés	1	11,65
	2	12,13

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien administratif et comptable	1	12,80
	2	13,52
Cadre I		16,72
Cadre II		19,82

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant à la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 - IDCC 7025 s'appliquera sous réserve d'extension et entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois civil qui suit la date de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 29 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210460-001121

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
