



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



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

2021-48
11 décembre 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-48 du 11 décembre 2021

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le *BO* n° 2021-48.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-48 du 11 décembre 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Architecture (entreprises) : avenant n° 10 du 23 septembre 2021 à l'accord du 5 juillet 2007 relatif au régime frais de santé	5
Architecture (entreprises) : avenant n° 10 du 23 septembre 2021 à l'accord du 24 juillet 2003 relatif au régime prévoyance	12
Assurances (sociétés) : accord du 9 novembre 2021 relatif au télétravail.....	21
Bâtiment (Centre-Val de Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 17 mai 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} juin 2021	37
Bâtiment (Centre-Val de Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : avenant du 17 mai 2021 relatif aux salaires au 1^{er} juin 2021	39
Bâtiment et travaux publics (Martinique [ouvriers, ETAM]) : protocole d'accord du 13 octobre 2021 relatif aux indemnités de fin de carrière (IFC).....	41
Bâtiment et travaux publics (Martinique [ouvriers, ETAM]) : protocole d'accord du 27 octobre 2021 relatif aux salaires au 1^{er} novembre 2021	43
Bureaux d'études techniques : accord-cadre du 22 octobre 2021 relatif à l'innovation et à la performance sociale des entreprises.....	46
Cynégétiques (personnels des structures associatives) : avenant n° 5 du 9 novembre 2021 à l'accord du 13 décembre 2007 relatif au régime de retraite supplémentaire des salariés.....	52
Déchet (activités) : avenant n° 71 du 5 novembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022.....	58
Déchet (activités) : adhésion par lettre du 19 novembre 2021 du SNEFiD à la convention collective nationale	60
Éditeur de la presse magazine (employés et cadres) : accord du 26 octobre 2021 relatif aux salaires minima garantis.....	61
Golf : avenant n° 83 du 7 septembre 2021 relatif aux régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé.....	64
Habillement et articles textiles (commerce de détail) : accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif	76
Journalistes : accord du 26 octobre 2021 relatif aux barèmes de salaires minima garantis	91

Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, maintenance, motoculture de plaisance) : avenant n° 5 du 13 octobre 2021 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé.....	96
Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, maintenance, motoculture de plaisance) : avenant n° 10 du 13 octobre 2021 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident.....	108
Manutention ferroviaire et travaux connexes : accord du 27 octobre 2021 à l'accord du 12 février 2019 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme.....	113
Manutention ferroviaire et travaux connexes : accord du 27 octobre 2021 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2022	119
Métallurgie (région dunkerquoise) : accord du 13 octobre 2021 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et aux salaires effectifs garantis annuels (SEGA).....	127
Presse (information spécialisée [employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres]) : accord du 17 septembre 2021 relatif aux classifications et minima garantis.....	136
Presse (information spécialisée [employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres]) : avenant du 22 octobre 2021 à l'accord du 17 septembre 2021 relatif aux classifications et minima garantis (annexe III).....	144
Prévention et sécurité (entreprises) : accord du 27 septembre 2021 relatif aux revalorisations salariales	146
Sport (équipements, loisirs) : accord du 6 mai 2021 relatif à la formation, l'alternance et au développement des compétences.....	151

Avenant n° 10 du 23 septembre 2021

à l'accord du 5 juillet 2007
relatif au régime frais de santé

NOR : ASET2151084M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

CFDT SYNATPAU ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord du 5 juillet 2007 relatif au régime frais de santé, applicable à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (IDCC 2332), ainsi que des avenants successifs.

En effet, conscients des nombreuses évolutions réglementaires intervenues depuis le précédent appel d'offres, les partenaires sociaux ont saisi de l'opportunité de la clause quinquennale de revoyure pour effectuer une actualisation des éléments relatifs à la co-recommandation des assureurs et instaurer le haut degré de solidarité (HDS) mettant en place un dispositif de garanties à caractère non contributif.

Il est ainsi convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Révision de l'article 7 de l'accord du 5 juillet 2007 « Modalités d'adhésion »

L'article 7.1 est renommé et modifié comme suit :

« 7.1. Organismes recommandés

La procédure de mise en concurrence, respectant l'ensemble des critères réglementaires, a permis à la commission paritaire permanente de négociation et d'interpré-

tation (CPPNI) de co-recommander à compter du 1^{er} janvier 2021, deux organismes assureurs, pour une durée maximale de cinq ans.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche architecture a recommandé :

- Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social, 21, rue Laffitte, 75009 Paris), en qualité d'apérateur ;
- Apicil Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social, 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire).

Afin de garantir aux salariés et à leurs ayants droit, une couverture optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une nouvelle procédure de mise en concurrence au minimum tous les cinq ans, en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du premier trimestre de l'année qui précède cette échéance quinquennale. »

L'article 7.2 « Principe d'adhésion » est remplacé comme suit :

« 7.2. Haut degré de solidarité

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, un fonds de solidarité est mis en place par les partenaires sociaux de la branche.

Selon le décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, les partenaires sociaux attribuent 2 % de la cotisation globale de prévoyance pour le financement d'actions définies selon les termes de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.

Pourront être retenues les actions suivantes :

1° Une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au *b* du 2° de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;

2° Le financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale.

Ces actions de prévention pourront relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé ou prévoir des actions propres au champ professionnel et visant à réduire les risques de santé, améliorer les conditions de vie au travail des salariés ;

3° La prise en charge de prestations d'action sociale, comprenant notamment :

a) Soit à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;

b) Soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution suivant des critères définis par l'accord d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

Les orientations des actions ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des aides sont décidées par la commission paritaire de branche et précisées par le règlement du fonds de solidarité. La commission contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes assureurs de la branche.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre auprès de l'organisme assureur qu'elles auront retenu, les actions prévues au présent article. »

Article 2 | **Tableau de garanties 100 % santé**

Tableau des garanties responsables

Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la sécurité sociale, dès lors qu'elle intervient.

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés.

(Voir page suivante.)

	Régime conventionnel
HOSPITALISATION • En établissement conventionné ou non (1) (2)	
Frais de séjour	300 % BR
Honoraires	
Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	300 % BR
Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	200 % BR
Forfait journalier hospitalier (3) Non remboursé par la sécurité sociale	
Sans limitation de durée	100 % DE
Chambre particulière (4) Non remboursé par la Sécurité sociale	
Par nuitée en établissement conventionné	3 % PMSS
Par journée (hospitalisation en ambulatoire) en établissement conventionné	3 % PMSS
Par nuitée en établissement non conventionné	-
Par journée (hospitalisation en ambulatoire) en établissement non conventionné	-
Lit d'accompagnant (4) Non remboursé par la Sécurité sociale	
Par nuitée en établissement conventionné	1,5 % PMSS
Par nuitée en établissement non conventionné	-
Forfait maternité (prime de naissance)	
Par enfant	10 % PMSS
DENTAIRE • Au près d'un professionnel (5) (11)	
Soins et prothèses 100 % Santé**	Sans reste à payer (9)
Soins	
Soins dentaires	100 % BR
Soins dentaires avec dépassements	170 % BR
Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	5 % PMSS
Prothèses autres que 100 % Santé	
Prothèses dentaires dents du sourire (6) remboursées par la Sécurité sociale	470 %
Prothèses dentaires dents du fond de bouche (6) remboursées par la Sécurité sociale	320 %
Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	-
Inlay-core	170 % BR
Implantologie	
Fausse racine et pilier implantaire non remboursés par la Sécurité Sociale par an et par bénéficiaire	15 % PMSS
Orthodontie (7)	
Remboursée par la Sécurité sociale par semestre de traitement et par bénéficiaire	250 % BR
Non remboursée par la Sécurité sociale par semestre de traitement et par bénéficiaire	-
OPTIQUE • Équipement (1 monture + 2 verres) (11)	
Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales	
Équipement 100 % Santé** (classe A)	Sans reste à payer (10)
Équipement autre que 100 % Santé (classe B)	Remboursements**** selon la grille optique ci-après
Lentilles	
Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale ou lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale	6 % PMSS

Chirurgie optique réfractive	
Par œil	22 % PMSS
AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT • Par oreille (11) Renouvellement par appareil tous les 4 ans	
Équipement 100 % Santé** (classe I***)	Sans reste à payer (10)
Équipement autre que 100 % Santé (classe II***)	
Plafond par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	1 700 € TTC
Par bénéficiaire	20 % PMSS
Accessoires et fournitures	100 % BR
SOINS COURANTS • Auprès d'un professionnel conventionné ou non	
Honoraires médicaux	
Consultation / visite / consultation en ligne • Chez un généraliste	
• Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	140 % BR
• Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120 % BR
Consultation / visite / consultation en ligne • Chez un spécialiste	
•	
• Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	170 % BR
• Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150 % BR
Actes techniques médicaux	
• Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	145 % BR
• Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	125 % BR
Actes d'imagerie médicale	
• Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
• Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
Honoraires paramédicaux	100 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR
Matériel médical	
Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	160 % BR
Frais de transport sanitaire	
Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (8)	100 % BR

	Régime conventionnel
SOINS COURANTS • Auprès d'un professionnel conventionné ou non (suite)	
Cures thermales	
Cures thermales (hors thalassothérapie) remboursées par la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire	10 % PMSS
Médicaments	
Médicaments remboursés à 65 %	100 % BR
Médicaments remboursés à 30 %	100 % BR
Médicaments remboursés à 15 %	100 % BR
Médecine additionnelle et de prévention Non remboursée par la Sécurité sociale	
Acupuncteur, pédicure podologue, chiropracteur, diététicien, étioopathe, ostéopathe, psychomotricien, psychologue et tabacologue - par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par an et par bénéficiaire (12)	25 €
Ostéodensitométrie osseuse - par an et par bénéficiaire	-
Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	1,5 % PMSS
Actes de prévention du contrat responsable	100 % BR

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. **DE** = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. **PMSS** = Plafond mensuel de la Sécurité sociale. **BRR** = Base de Remboursement Reconstituée.

(*) Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous. (**) Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés. (***) Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales. (****) Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.

- (1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.
- (2) En établissement non conventionné, la prise charge est limitée au ticket modérateur sauf mention contraire.
- (3) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles.
- (4) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.
- (5) Limité à 3 prothèses remboursées par la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire. Au-delà, garantie égale à celle du décret n°2014-1025. Les actes relevant du panier modéré sont remboursés dans la limite de 100% des Honoraires Limites de Facturation.
- (6) Les dents du sourire correspondent aux incisives, canines et premières prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11,12,13,14,21,22,23,24,31,32,33,34,41,42,43,44. Les dents du fond de bouche correspondent aux autres dents.
- (7) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.
- (8) SMUR : Service Mobile d'Urgence et de Réanimation. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.
- (9) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définis aux Conditions générales.
- (10) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales.
- (11) L'assureur se réserve la possibilité de demander un devis pour l'optique, le dentaire et les aides auditives.
- (12) Le praticien doit être enregistré dans un répertoire agréé de type ADEL (Automatisation Des Listes) ou FINSS (Fichier National des Établissements Sanitaires et Sociaux).

Grille optique

Les remboursements ci-dessous, s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale.

	Régime conventionnel		Type de verre
	Bénéficiaire < 16 ans	Bénéficiaire ≥ 16 ans	
Monture de lunettes			
Par monture	100,00 €	100,00 €	
Par verre unifocal			
Sphérique :			
• Sphère de - 6 à + 6	60,00 €	90,00 €	Verre simple
• Sphère < à - 6 ou > à + 6	90,00 €	120,00 €	Verre complexe
Sphéro-cylindrique :			
• Sphère de - 6 à 0 et cylindre ≤ + 4	70,00 €	100,00 €	Verre simple
• Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ + 6	70,00 €	100,00 €	Verre simple
• Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 6	110,00 €	140,00 €	Verre complexe
• Sphère < - 6 et cylindre ≥ + 0,25	110,00 €	140,00 €	Verre complexe
• Sphère de - 6 à 0 et cylindre > + 4	110,00 €	140,00 €	Verre complexe
Par verre progressif et multifocal			
Sphérique :			
• Sphère de - 4 à + 4	120,00 €	180,00 €	Verre complexe
• Sphère < à - 4 ou > à + 4	140,00 €	200,00 €	Verre très complexe
Sphéro-cylindrique :			
• Sphère de - 8 à 0 et cylindre ≤ + 4	150,00 €	210,00 €	Verre complexe
• Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ + 8	150,00 €	210,00 €	Verre complexe
• Sphère de - 8 à 0 et cylindre > + 4	170,00 €	230,00 €	Verre très complexe
• Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 8	170,00 €	230,00 €	Verre très complexe
• Sphère < - 8 et cylindre ≥ + 0,25	170,00 €	230,00 €	Verre très complexe

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Ce présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture, quel que soit leur effectif.

En conséquence, le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Date d'effet, dépôt et extension

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2021. Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 23 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 10 du 23 septembre 2021

à l'accord du 24 juillet 2003
relatif au régime prévoyance

NOR : ASET2151085M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

CFDT SYNATPAU ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord du 24 juillet 2003 relatif au régime prévoyance, applicable à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (IDCC 2332), ainsi que des avenants successifs.

En effet, conscients des nombreuses évolutions réglementaires intervenues depuis le précédent appel d'offres, les partenaires sociaux ont saisi de l'opportunité de la clause quinquennale de revoyure pour effectuer une actualisation des éléments relatifs à la co-recommandation des assureurs et redéfinir le tarif des cotisations des garanties prévoyance des salariés.

Le présent avenant porte également sur l'instauration du Haut Degré de Solidarité (HDS) mettant en place un dispositif de garanties à caractère non contributif définies par les parties signataires.

Il est ainsi convenu ce qui suit.

L'article 5 est renommé « Organismes recommandés » et modifié comme suit :

« 5. Organismes recommandés

La procédure de mise en concurrence, respectant l'ensemble des critères réglementaires, a permis à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de recommander à compter du 1^{er} janvier 2021, trois organismes assureurs, pour une durée maximale de cinq ans.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche architecture a recommandé :

- Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social, 21, rue Laffitte, 75009 Paris) en qualité d'apériteur ;
- APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social, 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire) ;
- l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale (siège sociale, 17, rue de Marignan, 75008 Paris).

Malakoff Humanis Prévoyance et APICIL Prévoyance sont les assureurs recommandés pour les risques : garantie maintien de salaire, incapacité de travail, invalidité et capitaux décès. L'OCIRP est l'organisme assureur recommandé pour la couverture des garanties rente d'éducation, rente handicap et rente temporaire de conjoint.

Malakoff Humanis Prévoyance et APICIL Prévoyance reçoivent délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations. »

Article 2

L'article 6 « Obligation d'adhérer aux organismes désignés » est remplacé comme suit :

« Article 6 | Haut degré de solidarité

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, un fonds de solidarité est mis en place par les partenaires sociaux de la branche.

Selon le décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, les partenaires sociaux attribuent 2 % de la cotisation globale de prévoyance pour le financement d'actions définies selon les termes de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.

Pourront être retenues les actions suivantes :

1° Une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;

2° Le financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale.

Ces actions de prévention pourront relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé ou prévoir des actions propres au champ professionnel et visant à réduire les risques de santé, améliorer les conditions de vie au travail des salariés ;

3° La prise en charge de prestations d'action sociale, comprenant notamment :

- a) Soit à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;
- b) Soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution suivant des critères définis par l'accord d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

Les orientations des actions ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des aides sont décidées par la commission paritaire de branche et précisées par le règlement du fonds de solidarité. La commission contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes assureurs de la branche.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre auprès de l'organisme assureur qu'elles auront retenu, les actions prévues au présent article.

Article 3 | Cotisations

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2021.

Article 4 | Tableau récapitulatif des garanties

(Voir page suivante.)

Salariés « Non cadres »

Les prestations sont exprimées en pourcentage du salaire annuel brut limitées aux tranches 1 et 2 (1)

	Tranche 1	Tranche 2
CAPITAL DÉCÈS OU Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)		
Capital décès (ou PTIA) toutes causes Assuré célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement ou à l'amiable, sans enfant à charge	120 %	120 %
Capital décès (ou PTIA) toutes causes Assuré marié, non séparé judiciairement ou à l'amiable, pacsé, en concubinage, sans enfant à charge	150 %	150 %
Capital décès (ou PTIA) toutes causes Majoration par enfant à charge	40 %	40 %
Capital supplémentaire : décès (ou PTIA) accidentel Exprimé en % du capital décès (ou PTIA) toutes causes	100 %	100 %
Capital supplémentaire : double effet Exprimé en % du capital décès (ou PTIA) toutes causes	100 %	100 %
Capital supplémentaire : allocation obsèques (2) En cas de décès de l'assuré ou du conjoint ou d'un enfant à charge (4)	200 % PMSS (3)	200 % PMSS (3)
RENTE D'ÉDUCATION		
Rente annuelle temporaire d'éducation Par enfant de moins de 26 ans	15 %	15 %
Rente d'éducation supplémentaire (majoration) Exprimé en % de la rente annuelle temporaire d'éducation Pour les orphelins des deux parents	100 %	100 %
Rente annuelle viagère d'éducation Exprimé en % de la rente annuelle temporaire d'éducation Par enfant en situation de handicap (sous conditions) (4)	100 %	100 %
RENTE DE CONJOINT		
Rente annuelle temporaire de conjoint En cas de décès de l'assuré sans enfant à charge	15 %	15 %
RENTE HANDICAP		
Rente annuelle viagère handicap (ou capital substitutif) Par enfant handicapé	830 € / mois	830 € / mois
INCAPACITÉ TEMPORAIRE – MATERNITÉ -PATERNITÉ		
Sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale française		
Franchise (En nombre de jours continus)		
Début des garanties en cas d'incapacité temporaire	Au 151 ^e jour	Au 151 ^e jour
En cas d'arrêt de travail pour congé légal de maternité ou de paternité	Dès le 1 ^{er} jour	Dès le 1 ^{er} jour
Durée des garanties (au plus tard)	Jusqu'au 1095 ^e jour	Jusqu'au 1095 ^e jour
Indemnité journalière complémentaire	83 %	83 %

INVALIDITÉ PERMANENTE	Sous déduction de la rente d'invalidité brute versée par la Sécurité sociale française	
Rente d'invalidité 1 ^{re} catégorie de la Sécurité sociale française ou incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %	83 % (5)	83 % (5)
Rente d'invalidité 2 ^e ou 3 ^e catégorie de la Sécurité sociale française ou incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 66 %	83 %	83 %

	Tranche 1	Tranche 2
MAINTIEN DE SALAIRE	Sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale française	
Franchise (En nombre de jours continus)		
En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, maladie professionnelle	Dès le 1 ^{er} jour	Dès le 1 ^{er} jour
En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée et au plus tard jusqu'au 150 ^e jour d'arrêt de travail atteint consécutivement	À compter du 4 ^e jour	À compter du 4 ^e jour
Indemnité journalière complémentaire (6)	89 %	100 % limité à 4 PASS (7)

(1) Le traitement de référence est égal au salaire brut servant de base au calcul des cotisations de la Sécurité sociale au cours des douze (12) mois précédant l'événement ouvrant droit à prestation (ou reconstitué sur cette période pour le personnel ayant moins d'un an d'ancienneté) ou sur le salaire versé en cas de rémunération variable, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais. Il est limité aux tranches 1 et 2 (Tranche 1 ou T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale française / Tranche 2 ou T2 : tranche de salaire comprise entre un 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale française). (2) En cas de décès d'une personne sous tutelle ou curatelle ou d'un enfant de moins de 12 ans, ce capital ne peut excéder le montant des frais d'obsèques réellement engagés (3) PMSS : plafond mensuel de la Sécurité sociale française (4) Conformément à la définition des enfants à charge prévue par l'article 3.7 de la convention collective (5) En cas de reprise d'activité à temps partiel, le montant de la prestation est égal à 60 % de la rente versée en cas d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la Sécurité sociale. (6) En sus de cette indemnisation, l'employeur perçoit une indemnité forfaitaire versée au titre du remboursement des charges sociales patronales dues sur les prestations complémentaires mentionnées ci-dessus. Cette indemnité est égale à 47 % des prestations versées au titre des tranches 1 et 2. (7) PASS = Plafond annuel de la Sécurité sociale.

Salariés « Cadres »

	Tranche 1	Tranche 2
CAPITAL DÉCÈS OU PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE (PTIA)		
Capital décès (ou PTIA) toutes causes Assuré célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement ou à l'amiable, sans enfant à charge	220 %	220 %
Capital décès (ou PTIA) toutes causes Assuré marié, non séparé judiciairement ou à l'amiable, pacsé, en concubinage, sans enfant à charge	300 %	300 %
Capital décès (ou PTIA) toutes causes Majoration par enfant à charge	80 %	80 %
Capital supplémentaire : décès (ou PTIA) accidentel Exprimé en % du capital décès (ou PTIA) toutes causes	100 %	100 %
Capital supplémentaire : double effet Exprimé en % du capital décès (ou PTIA) toutes causes	100 %	100 %
Capital supplémentaire : allocation obsèques (2) En cas de décès de l'assuré ou du conjoint ou d'un enfant à charge (4)	200 % PMSS (3)	200 % PMSS (3)
RENTE D'ÉDUCATION		
Rente annuelle temporaire d'éducation Par enfant âgés de moins de 26 ans	18 %	18 %
Rente d'éducation supplémentaire (majoration) Exprimé en % de la rente annuelle temporaire d'éducation Pour les orphelins des deux parents	100 %	100 %
Rente annuelle viagère d'éducation Exprimé en % de la rente annuelle temporaire d'éducation Par enfant en situation de handicap (sous conditions) (4)	100 %	100 %
RENTE DE CONJOINT		
Rente annuelle temporaire de conjoint En cas de décès de l'assuré sans enfant à charge	18 %	18 %
RENTE HANDICAP		
Rente annuelle viagère handicap (ou capital substitutif) Par enfant handicapé	830 € / mois	830 € / mois
INCAPACITÉ TEMPORAIRE – MATERNITE -PATERNITE Sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale française		
Franchise (En nombre de jours continus)		
Début des garanties en cas d'incapacité temporaire	À compter du 151 ^e Jour	À compter du 151 ^e Jour
En cas d'arrêt de travail pour congé légal de maternité ou de paternité	Dès le 1 ^{er} jour	Dès le 1 ^{er} jour
Durée des garanties (au plus tard)	Jusqu'au 1 095 ^e Jour	Jusqu'au 1 095 ^e Jour
Indemnité journalière complémentaire	83 %	83 %
INVALIDITÉ PERMANENTE Sous déduction de la rente d'invalidité brute versée par la Sécurité sociale française		
Rente d'invalidité 1^{re} catégorie de la Sécurité sociale française ou incapacité permanente résultant d'un accident du travail	83 % (5)	83 % (5)

ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %		
Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie de la Sécurité sociale française ou incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 66 %	83 %	83 %

	Tranche 1	Tranche 2
MAINTIEN DE SALAIRE	Sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale française	
Franchise (En nombre de jours continus)		
En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, maladie professionnelle	Dès le 1er jour	Dès le 1er jour
En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée et au plus tard jusqu'au 150 ^e jour d'arrêt de travail atteint consécutivement	À compter du 4e jour	À compter du 4e jour
Indemnité journalière complémentaire (6)	89 %	100 % limité à 4 PASS (7)

(1) Le traitement de référence est égal au salaire brut servant de base au calcul des cotisations de la Sécurité sociale au cours des douze (12) mois précédant l'événement ouvrant droit à prestation (ou reconstitué sur cette période pour le personnel ayant moins d'un an d'ancienneté) ou sur le salaire versé en cas de rémunération variable, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais. Il est limité aux tranches 1 et 2 (Tranche 1 ou T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale française / Tranche 2 ou T2 : tranche de salaire comprise entre un 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale française). (2) En cas de décès d'une personne sous tutelle ou curatelle ou d'un enfant de moins de 12 ans, ce capital ne peut excéder le montant des frais d'obsèques réellement engagés (3) PMSS : plafond mensuel de la Sécurité sociale française (4) Conformément à la définition des enfants à charge prévue par l'article 3.7 de la convention collective (5) En cas de reprise d'activité à temps partiel, le montant de la prestation est égal à 60 % de la rente versée en cas d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la Sécurité sociale. (6) En sus de cette indemnisation, l'employeur perçoit une indemnité forfaitaire versée au titre du remboursement des charges sociales patronales dues sur les prestations complémentaires mentionnées ci-dessus. Cette indemnité est égale à 47 % des prestations versées au titre des tranches 1 et 2. (7) PASS = Plafond annuel de la Sécurité sociale.

Article 5 | *Modification de la désignation de bénéficiaire par défaut*

L'article 3.1 de l'avenant du 24 juillet 2003 est modifié comme suit :

- « En l'absence de désignation particulière de bénéficiaire faite par l'assuré, les capitaux décès prévus par la présente convention, hors majorations pour enfants, sont versés dans l'ordre de priorité suivant :
- en priorité au conjoint de l'assuré non séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), ni divorcé ;
 - à défaut au partenaire lié à l'assuré par un pacte civil de solidarité ;
 - à défaut au concubin de l'assuré ;
 - à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants de l'assuré légitimes, reconnus, adoptifs, vivants ou représentés, ou nés viables dans les 300 jours suivant le décès de l'assuré ;
 - à défaut, par parts égales entre eux, aux parents de l'assuré et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
 - à défaut, par parts égales entre eux, aux grands-parents de l'assuré et, en cas de décès de l'un d'eux, par parts égales aux survivants ;
 - à défaut, aux personnes à charge de l'assuré au sens fiscal (prises en compte dans la détermination du quotient familial) ;
 - à défaut, aux héritiers de l'assuré à proportion de leurs parts héréditaires. »

Article 6 | *Modification de la rente handicap*

L'article 3.4.1 de l'avenant du 24 juillet 2003 intitulé : « Objet de la garantie », est modifié comme suit :

- « En cas de décès de l'assuré, il est versé aux enfants handicapés définis ci-avant, selon le choix exprimé par le(s) bénéficiaire(s) au moment du sinistre :
- soit, une rente mensuelle viagère, dont le montant est mentionné aux conditions particulières ou au contrat d'adhésion ;

- soit, un capital égal à 80 % du capital constitutif de la rente handicap. »

L'article 3.4.2. intitulé « Prestation » est modifié comme suit :

« Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel est de 830 € pour l'année 2021.

Le montant de cette prestation est indexé sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable, ou bien de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Si le bénéficiaire retient l'option "versement d'un capital", la prestation est égale à 80 % du capital constitutif de la rente handicap précitée. »

Article 7 | Modification de la définition des enfants à charge

L'article 3.7 de l'avenant du 24 juillet 2003 intitulé : « Objet de la garantie », est modifié comme suit :

« Sont considérés comme enfants à charge, au titre des garanties décès-invalidité absolue et définitive, allocation obsèques et rente éducation-rente de conjoint temporaire, les enfants légitimes, naturels, reconnus, adoptifs de l'assuré ou de son conjoint au sens du contrat :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire dans les cas suivants :
 - s'ils continuent leurs études secondaires ou supérieures ;
 - s'ils sont placés sous contrat d'apprentissage ;
 - s'ils sont inscrits auprès de Pôle emploi ;
 - sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue avant le 21^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation adulte handicapé et qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil ou de la carte mobilité inclusion portant la mention "invalidité"

L'enfant né viable moins de 300 jours après le décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie est considéré comme à charge. »

Article 8 | Modification de la définition du conjoint

L'article 3.3 de l'avenant du 24 juillet 2003 intitulé : « Rente éducation. – Rente conjoint », est modifié comme suit :

Il est entendu par conjoint : le conjoint, à défaut le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) et à défaut le concubin :

- l'époux ou l'épouse de l'assuré non-séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), ni divorcé(e) ;
- ou à défaut, le partenaire lié par un pacs en vigueur dans les conditions fixées par les articles 515-1 et suivants du code civil ;
- ou à défaut, la personne vivant maritalement avec l'assuré sous le même toit depuis au moins 2 ans à la date de survenance de l'événement donnant lieu à prestations, sous réserve que l'assuré et son concubin ne soit ni marié ni lié par un Pacs par ailleurs. La condition de durée de vie maritale est supprimée si un enfant est né de cette union.

Article 9 | Revalorisation

L'article 3.2.4 de l'avenant du 24 juillet 2003 intitulé : « Revalorisation », est modifié comme suit :

« Les prestations qui seront servies dans le cadre des articles 3.2.2 et 3.2.3 feront l'objet d'une revalorisation annuelle en fonction d'un taux négocié, décidé et validé par accord signé en CPPNI. »

En l'absence d'accord la revalorisation se fera à hauteur de 10 % des produits financiers définitifs attribués au compte de résultats N-1 lorsque ce dernier est positif.

Article 10 | Entreprises de moins de 50 salariés

Ce présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture, quel que soit leur effectif.

En conséquence, le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 11 | Date d'effet, dépôt et extension

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2021. Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 23 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 9 novembre 2021
relatif au télétravail

NOR : ASET2151094M

IDCC : 1672

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT ;

UNSA banques-assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La crise sanitaire liée à la pandémie du « Covid-19 » a profondément impacté le monde du travail transformant soudainement l'organisation et le fonctionnement des entreprises. Au même titre que d'autres secteurs, les sociétés d'assurances ont été contraintes de passer, du jour au lendemain, en travail à distance pour la très grande majorité des salariés. Cette prouesse a été réalisée grâce aux efforts de tous – salariés, managers, équipes RH, dirigeants – et dans le cadre d'un dialogue social continu et constructif.

L'expérience acquise avant la pandémie par les sociétés d'assurances en matière de télétravail a aidé à la gestion de crise, la plupart des salariés de la branche étant en effet couverts par un accord de télétravail récent. Nombre de ces accords d'entreprise ont par ailleurs été modernisés et étendus ces derniers mois ou sont en train de l'être ce qui fait de l'assurance l'un des secteurs les plus avancés en la matière.

C'est dans ce contexte spécifique qu'il a été décidé de négocier au niveau de la branche un accord-cadre sur le télétravail dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 et de celui du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

Le télétravail, recommandé expressément par les pouvoirs publics au travers du Protocole national sanitaire en entreprise comme l'une des mesures de lutte contre la « Covid-19 », a permis à la fois la continuité de l'activité économique et la protection des salariés en leur évitant les interactions sociales trop nombreuses. Le confinement a imposé de nouvelles pratiques de

travail et de management auxquelles salariés et managers se sont adaptés, souvent avec agilité et inventivité et, a révélé de nouvelles attentes quant aux règles qui régissent un collectif de travail. Le test à grande échelle du télétravail et d'une autonomie renforcée des salariés donne aux directions d'entreprise l'opportunité de réinterroger leur modèle d'organisation du travail. En effet, malgré le contexte très anxiogène et exigeant de la situation sanitaire, le télétravail a été apprécié par beaucoup de salariés et tend à s'intensifier. Si les sociétés d'assurances étaient déjà pionnières du télétravail « en temps habituel », cette expérience de travail à distance « exceptionnel » a fait tomber nombre de tabous et de blocages.

Le télétravail offre des avantages réciproques, tant pour les salariés que pour les entreprises du secteur. Il peut permettre au salarié d'avoir davantage d'autonomie tout en améliorant ses conditions de travail (concentration accrue, plus grande efficacité...) et ses conditions de vie (réduction des temps de transport, meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, plus grande souplesse dans l'organisation du temps...). Les entreprises peuvent bénéficier d'un niveau d'efficacité *a minima* équivalent de leurs équipes et, dans certaines conditions, d'une réduction de leurs frais généraux. Pour la profession, c'est un levier d'attractivité pour le recrutement. Enfin, Le télétravail permet aussi de mieux prendre en compte certaines situations personnelles de salariés.

Pour autant, il est nécessaire de prévenir certains risques liés à cette organisation du travail pour le salarié individuellement (respect du droit à la déconnexion, respect des temps de repos, porosité entre vie professionnelle et privée, isolement, fatigue mentale...) mais aussi pour le collectif de travail (perte du lien social, atteinte à la cohérence des équipes).

La mise en œuvre du télétravail doit par conséquent se concevoir de manière réfléchie, équilibrée et concertée avec les représentants des salariés de l'entreprise. Chaque employeur doit ainsi déterminer les modalités du télétravail qui lui conviennent le mieux en fonction de son organisation propre, de sa taille, de sa localisation ou encore de sa culture d'entreprise. Les signataires du présent accord insistent sur l'importance de faire de la mise en place du télétravail un thème de dialogue social et de négociation au niveau de l'entreprise. Le télétravail doit être un dispositif « gagnant-gagnant » tant pour l'employeur que pour les salariés.

Le présent accord de branche a ainsi pour objectifs :

- de clarifier l'environnement juridique encadrant le télétravail ;
- de permettre une mise en œuvre encadrée et sécurisée de ce mode d'organisation du travail qui participe à la performance économique et sociale de l'entreprise et à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des salariés ;
- de faciliter la négociation d'entreprise en identifiant les outils de mise en œuvre du télétravail, y compris de mise en œuvre du télétravail en cas de situation exceptionnelle ;
- de prendre en compte les limites et risques du télétravail en matière de santé et de sécurité ;
- d'adapter le dialogue social et de maintenir le lien entre salariés et les institutions représentatives du personnel ainsi que les organisations syndicales ;
- de favoriser l'adaptation des pratiques managériales permettant une mise en œuvre réussie du télétravail.

Titre I^{er} Le télétravail

Article 1^{er} | Cadre juridique

Les partenaires sociaux européens ont ouvert la voie en déterminant un cadre général au télétravail en 2002 (accord du 16 juillet 2002) transposé en France par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005. Ce dernier ne porte que sur le télétravail exercé de façon régulière. Un accord interprofessionnel récent (ANI du 26 novembre 2020) intitulé « pour une mise en œuvre

réussie du télétravail » a été conclu dans le contexte de la crise sanitaire et du télétravail massif imposé par les circonstances exceptionnelles au sens du code du travail. L'accord de 2020 transpose notamment certains articles de l'accord cadre européen du 22 juin 2020 sur la numérisation.

Le cadre juridique du télétravail défini par l'ANI de 2005 susvisé a été intégré tardivement par le législateur dans le code du travail. En effet, les premières dispositions spécifiques portant sur le télétravail ont été codifiées en 2012 avec la loi Warsmann (loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives) définissant un cadre juridique sécurisé. Cette loi a été modifiée par l'une des ordonnances dites « Macron » réformant le droit du travail (ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017).

À ces règles de portée nationale s'ajoutent les accords collectifs de groupe, d'entreprise, ou d'établissement ou chartes d'entreprise applicables aux salariés en situation de télétravail.

Le présent accord rappelle que le principe d'égalité de traitement entre les salariés est respecté en toutes circonstances.

Article 2 | Définition

La loi définit le télétravail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un collaborateur hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication » (art. L. 1222-9 du code du travail).

Par conséquent, est qualifié de télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit en cours d'exécution du contrat de travail, du télétravail tel que défini ci-dessus.

Les télétravailleurs sont « réguliers » lorsque la situation de télétravail est pérenne et stable sur une période déterminée ou indéterminée, à la différence des télétravailleurs dits « occasionnels » qui sont en situation de télétravail de façon temporaire en cas de besoins ponctuels et souvent imprévus.

Le télétravail exceptionnel, à la demande de l'employeur, au sens de l'article L. 1222-11 du code du travail, correspond aux situations de circonstances exceptionnelles (notamment risque épidémique, pic de pollution, grève des transports...), ou cas de force majeure (notamment catastrophe naturelle, incendie...). Compte tenu de son caractère exceptionnel et dérogatoire aux principes généraux du télétravail, ce dernier fait l'objet d'un titre particulier dans le présent accord et bénéficie donc de dispositions spécifiques (voir titre V ci-après).

Les signataires recommandent aux entreprises d'éviter le télétravail à 100 % (hors circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure) mais de privilégier une organisation du travail incluant alternativement travail au domicile du salarié et travail dans les locaux de l'employeur afin de préserver la communauté de travail et de prévenir l'isolement des salariés.

Les salariés exerçant des activités itinérantes, qui par leur nature ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur et pour lesquels les technologies de l'information et de la communication ont pour seul objet de faciliter le travail et le contact avec l'entreprise, ne sont pas visés par le présent accord. Néanmoins, l'activité à distance de ces salariés peut faire l'objet d'un encadrement et doit faire l'objet d'une discussion spécifique au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, l'existence d'une situation de télétravail ne remet pas en cause la relation de travail s'inscrivant dans le cadre du salariat et donc du lien de subordination entre le salarié et l'employeur. En effet, le fait de télétravailler n'a pas pour effet de faire perdre la qualité de salarié au télétravailleur. Il est rappelé également que le contrat de travail s'exécute de bonne foi conformément à la loi (art. L. 1222-1 du code du travail).

Article 3 | Principes généraux

Cette forme d'organisation du travail qu'est le télétravail est fondée sur un principe de double volontariat et de réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

3.1. Principe de double volontariat

Le télétravail ne peut avoir de caractère obligatoire et le salarié qui ne souhaite pas télétravailler n'a pas à justifier de ce choix. Son refus ne peut constituer en aucun cas un motif de rupture du contrat de travail (art. L. 1222-9 du code du travail). De façon symétrique, la demande du salarié faite à son employeur de télétravailler n'est pas un droit absolu et ce dernier peut ne pas accepter.

La seule exception à ce principe du double volontariat est la situation du télétravail pour circonstances exceptionnelles ou pour cas de force majeure qui constitue un aménagement de l'organisation du travail qui s'impose (art. L. 1222-11 du code du travail).

Le télétravail peut être institué dès l'embauche du salarié ou en cours d'exécution du contrat de travail.

En l'absence de dispositions particulières prévues par un accord collectif d'entreprise ou une charte, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par tout moyen. Les signataires du présent accord soulignent l'utilité de recourir à un écrit, quel qu'il soit, afin, notamment, d'établir la preuve de cet accord.

3.2. Principe de réversibilité

Le second principe est celui de la réversibilité pour le télétravail régulier. En effet, à l'issue de la période d'adaptation (définie à l'article 4.3 ci-après), l'employeur et le salarié peuvent mettre fin à tout moment à la situation de télétravail.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut, en cours d'exécution du contrat de travail, postuler à tout emploi vacant s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification et à ses compétences professionnelles ; celui-ci disposera alors d'une priorité d'accès. L'employeur, informé du souhait du salarié, communique sur la disponibilité de tout poste de cette nature.

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions initiales d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir d'y mettre fin et organiser le retour du salarié sur le site où celui-ci exerce déjà une partie de son activité et dans l'emploi tel qu'il résulte de son contrat de travail. Les modalités de la réversibilité sont prévues par accord individuel ou collectif.

Enfin, au-delà de ces principes, la confiance entre le salarié et son employeur constitue le fondement sur lequel doit se construire la relation de travail dans une situation de télétravail.

Titre II Organiser le télétravail

Article 4 | Accès au télétravail

4.1. Mise en place dans l'entreprise

Afin de sécuriser le dispositif et de définir les conditions de recours à cette organisation de l'entreprise, le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou, à

défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE), qui précise, conformément aux dispositions de l'article L. 1222-9-II du code du travail :

- les conditions de passage en télétravail (notamment en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement) et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 du code du travail.

Il est recommandé d'associer très en amont de la réflexion les services en charge des fonctions suivantes : communication, formation, systèmes d'information, prévention des risques professionnels, services RH, ainsi que, en fonction des organisations, tout autre service appelé à participer à sa mise en œuvre. Une équipe projet pourra ainsi être constituée pour identifier les actions à préparer et le calendrier de mise en œuvre. Pour les entités ayant des effectifs importants, des référents pourront être désignés afin d'identifier les actions qui devront être déclinées au sein des différents services.

Au vu de l'importance des impacts sur l'organisation et les conditions de travail, les signataires rappellent la nécessaire information-consultation du CSE avant toute mise en place du télétravail au sein de l'entreprise.

4.2. Modalités d'accès au télétravail

4.2.1. Formalisation de la demande de passage en télétravail

Quelle que soit la formalisation retenue par l'entreprise pour mettre en œuvre le télétravail, celle-ci vise à sécuriser le dispositif et permet :

- au salarié de bénéficier de la présomption d'accident de travail prévue à l'article L. 1222-9 du code du travail dès lors que l'accident survient sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle ;
- à l'employeur de déclencher, le cas échéant, les garanties de son contrat d'assurance responsabilité civile professionnelle.

4.2.2. Critères d'éligibilité

La mise en place du télétravail doit être réfléchie, encadrée, mesurée et partagée. Elle doit à la fois prendre en considération les aptitudes des salariés éligibles au télétravail et veiller à la bonne organisation des services au sein de l'entreprise.

Ainsi, il appartient à chaque entreprise de déterminer les critères permettant d'établir les activités éligibles à ce mode d'organisation du travail. La définition des critères d'éligibilité peut utilement alimenter le dialogue social.

Afin de veiller au principe d'égalité entre les salariés, le recours au télétravail doit reposer sur des critères d'éligibilité clairs et objectifs fixés au sein de l'entreprise.

4.2.3. Refus du télétravail par le salarié ou l'employeur

Selon les dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail, l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe une activité éligible à ce mode d'organisation, dès lors que l'accès au télétravail est ouvert dans l'entreprise, doit motiver sa réponse et

ceci dans un délai de 30 jours calendaires au plus tard. Il en va de même lorsqu'il s'agit d'un salarié en situation de handicap ou d'aidant d'un proche.

Dans les autres cas (activité non éligible, mode d'organisation non prévu dans l'entreprise...), l'employeur précise les raisons de son refus d'accéder à la demande de télétravail émanant d'un salarié.

Le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail et ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire.

4.3. Période d'adaptation

En cas d'accord du salarié et de l'employeur pour recourir au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation de 3 mois est aménagée. Durant cette période, l'employeur et le salarié pourront mettre fin unilatéralement à cette modalité sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours, sauf commun accord des parties pour un délai plus court.

Elle permet notamment de tester le bon fonctionnement des applications informatiques en télétravail, ainsi que la faisabilité effective du projet (autonomie, organisation, communication...), l'appétence et l'autonomie du salarié pour le télétravail. Un point de situation est réalisé à la fin de la période d'adaptation pour confirmer ou infirmer les engagements initiaux.

Article 5 | Environnement du télétravail

5.1. Équipements et usage des outils numériques

La loi ne précise pas les équipements et outils numériques que l'entreprise doit fournir pour l'exercice du télétravail.

En pratique, la situation la plus courante est celle où les équipements sont fournis par l'entreprise, mais il est également possible que le télétravail soit accompli par le biais d'équipements appartenant au salarié. Dans tous les cas, l'entreprise doit fournir au salarié un service d'appui technique et assurer l'entretien des équipements.

De surcroît, qu'il s'agisse d'outils fournis par l'employeur ou de l'utilisation d'outils personnels à l'initiative du salarié dans les conditions définies par l'entreprise, l'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles.

Il incombe au salarié en télétravail de se conformer aux règles relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité, ainsi qu'aux restrictions de l'usage des équipements ou outils informatiques. Néanmoins, dès lors que le salarié utilise un outil personnel, ces restrictions ne concernent que leur usage à des fins professionnelles.

5.2. Prise en charge des frais professionnels

Le principe général selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail.

Le choix des modalités de prise en charge des frais professionnels est un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

Pour chaque type de frais, cette prise en charge peut être appréhendée sous deux formes lorsque le remboursement est envisagé :

- soit un remboursement des dépenses engagées par le salarié sur présentation de justificatifs ;

- soit un remboursement des dépenses engagées par le salarié par le versement d’une allocation forfaitaire. Cette dernière est réputée utilisée conformément à son objet et elle est exonérée de cotisations et contributions sociales sous réserve de respecter certains plafonds fixés au bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) pour la partie qui relève des frais liés au télétravail. De surcroît, cette même réglementation autorise la fixation de plafonds conventionnels supérieurs aux plafonds réglementaires de l’URSSAF lorsqu’un accord de branche l’envisage et ceci dans les limites ci-après : l’allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés et son montant n’excède pas 13 € par mois pour un jour de télétravail par semaine, ou 3,25 € par jour de télétravail dans le mois, dans la limite mensuelle de 71,50 €. Les signataires du présent accord de branche s’inscrivent dans cette option offerte par la réglementation susvisée de déterminer des plafonds conventionnels augmentés dans les limites fixées ci-dessus.

5.3. Assurances

Le salarié a la responsabilité d’informer son assurance de la réalisation d’activité en télétravail à son domicile afin de vérifier que son contrat habitation le couvre bien.

Article 6 | *Droits et devoirs liés au télétravail*

6.1. Égalité de traitement

Les salariés en situation de télétravail bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux des entreprises.

Les employeurs doivent veiller à assurer l’égalité de traitement entre les télétravailleurs et les salariés travaillant dans les locaux de l’entreprise.

6.2. Vie privée des salariés

Les partenaires sociaux se sont engagés dans une démarche de qualité de vie au travail (QVT) au niveau de la branche en concluant un accord le 15 décembre 2016 dont la renégociation est inscrite à l’agenda social 2021. L’accord susvisé évoquait déjà ces nouvelles formes d’organisation, comme le télétravail, sources d’efficacité et de progrès social mais soulignait aussi la nécessité qu’elles s’inscrivent dans le respect des temps de vie.

En effet, le télétravail régulier comme occasionnel renforce la nécessité de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée alliant épanouissement personnel des salariés et performance des entreprises.

En tout état de cause, les entreprises s’engagent à ce que le déploiement du télétravail respecte la vie privée des salariés notamment en prenant en compte les différentes modalités d’organisation du temps de travail des salariés (temps partiel, convention de forfait en jours, horaire fixe, horaire variable...).

Par ailleurs, la conciliation des temps de vie peut être renforcée par la prise en compte des situations particulières liées aux contraintes individuelles des télétravailleurs susceptibles d’avoir des conséquences importantes sur l’équilibre personnel et sur leur travail.

Il est entendu que les entreprises ne communiquent aucune information susceptible de nuire à la vie privée des salariés en situation de télétravail (ex : coordonnées personnelles).

6.3. Respect du temps de travail

La pratique du télétravail ne modifie pas l’activité habituelle, la charge de travail, les délais d’exécution, l’amplitude de travail applicables habituellement dans les locaux des entreprises, pas plus que les accords d’entreprise relatifs au temps de travail.

La durée du travail des salariés est identique qu'ils soient sur site ou en télétravail. Les dispositions relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent ainsi que celles concernant les salariés sous convention de forfait jours.

Les télétravailleurs gèrent l'organisation de leur temps de travail conformément à la législation, au droit conventionnel et aux règles propres à leur entreprise.

Les entreprises de la branche professionnelle s'engagent à veiller au respect de ces règles par les télétravailleurs.

6.4. Respect des plages horaires

Afin de favoriser le bon équilibre vie privée/vie professionnelle et d'encadrer la journée de travail des télétravailleurs, il est fixé, en concertation avec le salarié et en cohérence avec l'organisation du travail en vigueur dans l'entreprise, les plages horaires durant lesquelles le salarié peut être contacté.

Le télétravailleur est alors tenu, par nécessité de communication professionnelle, d'être joignable sur ces plages.

Pour le télétravailleur en forfait jours, le télétravail n'a pas d'incidence sur son temps de travail. Il s'organise toutefois en respectant les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire prévues par le code du travail.

Les télétravailleurs en forfait jours doivent exercer leur activité en cohérence avec le fonctionnement de l'entreprise.

6.5. Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que respect de la vie privée du salarié. Il s'agit concrètement du droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

Le télétravail est, par définition, effectué par un salarié hors des locaux de son entreprise en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il en ressort une régulation nécessaire de leur utilisation pour garantir une communication professionnelle de qualité et prévenir le risque de « surconnexion ».

Dès lors, les entreprises de la branche professionnelle veillent à garantir l'effectivité du droit à la déconnexion en dehors des temps habituels de travail, lors des congés, des temps de repos et des absences des salariés. Ces derniers, y compris ceux en forfait jours, ne sont donc pas tenus de répondre aux courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel pendant ces périodes.

Le droit à la déconnexion doit donc faire l'objet d'un accord ou à défaut d'une charte traitant de ses modalités de mise en œuvre, dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise.

Par ailleurs, les entreprises de la branche professionnelle veilleront à la sensibilisation de l'ensemble des salariés quant au droit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion est une responsabilité de l'employeur, pour autant le télétravailleur a le devoir de cesser toute connexion à titre professionnel en dehors de ses horaires de travail, sauf circonstances particulières. Les signataires soulignent l'importance de privilégier la conclusion d'un accord d'entreprise en la matière.

6.6. Confidentialité des données

La question de la confidentialité des données revêt un aspect particulièrement important dans le secteur de l'assurance. Dans ce cadre, l'entreprise veille à la sécurité des outils et systèmes informatiques pour assurer la protection des données utilisées et traitées par les télétravailleurs à des fins professionnelles.

Du fait de la grande autonomie dont bénéficie le salarié en situation de télétravail, les entreprises peuvent limiter techniquement l'utilisation du matériel informatique employé pour un usage professionnel et prendre les mesures qui s'imposent dans le respect des prescriptions légales et conventionnelles.

Ainsi les règles en vigueur dans l'entreprise en matière de protection des données restent applicables aux salariés en télétravail.

Le télétravailleur s'engage à respecter l'ensemble des règles fixées par l'entreprise en matière de sécurité et de confidentialité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre professionnel, sur tous les supports et par tout moyen.

Il se doit de préserver la confidentialité des accès et des données afin d'éviter toute utilisation abusive ou frauduleuse par des tiers.

Article 7 | *Fonctionnement des IRP et télétravail*

7.1. Continuité du dialogue social en télétravail

L'expression individuelle et collective des salariés, notamment à travers une bonne circulation des informations, contribuent à une mise œuvre opérationnelle réussie du télétravail au sein de la communauté de travail.

Soucieux de maintenir la qualité du dialogue social dans la branche, les signataires souhaitent rappeler l'importance de préserver les missions et le fonctionnement des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, et, à cet égard, l'obligation d'appliquer à minima les règles de droit commun.

Les représentants du personnel, les représentants syndicaux et les délégués syndicaux, doivent bénéficier, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail. C'est pourquoi les entreprises de la branche engageront des échanges sur les outils de communication pour les instances représentatives du personnel.

Pour autant, le télétravail a un impact sur l'activité des représentants du personnel, des représentants syndicaux et des délégués syndicaux.

Ainsi, afin de leur permettre le maintien du lien avec les salariés en télétravail, il est utile de préciser, au plus près des réalités du terrain, par accord collectif, ou à défaut par une charte, les modalités adaptées de communication, de réunions comme d'utilisation des outils numériques à destination des acteurs du dialogue social dans l'entreprise.

Enfin, les représentants du personnel, les représentants syndicaux et les délégués syndicaux en leur qualité de salariés et de télétravailleurs bénéficient pleinement des mesures d'accompagnement prévues dans le titre III ci-après.

Titre III *Accompagner la mise en œuvre du télétravail*

Le développement du télétravail, en ce qu'il constitue un changement organisationnel majeur, induit la mise en place d'un accompagnement de chacun des acteurs.

8.1. Adapter les pratiques managériales

Le télétravail déjà courant dans les entreprises de la branche s'est intensifié avec la crise sanitaire et a conduit à l'évolution et l'adaptation des pratiques managériales qui doivent concilier la multiplicité des organisations de travail, la mobilisation des nouveaux outils numériques tout en préservant le collectif de travail tant en termes de performance que d'épanouissement personnel et professionnel.

Par ailleurs, les pratiques managériales sont également interrogées à l'aune des éléments fondamentaux sur lesquels repose le télétravail : la relation de confiance entre le manager et le télétravailleur, l'autonomie et la responsabilité.

Ainsi, il est essentiel de mettre à disposition du manager à distance, clef de voûte de la mise en œuvre de la relation de travail, un accompagnement spécifique.

À cette fin, les signataires précisent que cet accompagnement peut poursuivre différents objectifs :

- adapter et harmoniser les pratiques managériales au sein des équipes ;
- permettre au manager de définir des règles de fonctionnement et les modalités d'organisation du télétravail au sein de son équipe ;
- créer des conditions favorables à la performance et au bien-être au travail au travers de la capacité à donner du sens, à faire confiance et à être bienveillant.

8.2. Accompagner les managers

Pour accompagner les managers à distance, les signataires encouragent les entreprises à organiser des formations spécifiques et à mettre à leur disposition une information la plus complète possible.

8.2.1. Former

Afin de permettre aux managers de renforcer leurs pratiques managériales dans un contexte de travail à distance, les entreprises sont invitées à proposer des formations relatives, entre autres :

- aux spécificités du management à distance et des adaptations qu'il nécessite ;
- à l'accompagnement des télétravailleurs dans leur activité, en portant une attention particulière aux salariés en situation de handicap ;
- à l'intégration des salariés dans l'équipe (nouveaux recrutés) ;
- à l'attention portée aux télétravailleurs en matière d'information, de participation aux événements collectifs et l'entreprise, aux réunions de service... ;
- à la prévention des risques psychosociaux.

Des formations particulières pourront être dispensées pour les nouveaux managers.

Ces formations peuvent revêtir différentes formes : tutoriels, conférences, ateliers participatifs, etc. Elles peuvent être organisées en présentiel ou à distance.

8.2.2. Informer

En parallèle, les entreprises peuvent également mettre à disposition des managers des outils d'information d'aide à l'exercice du management à distance, tels que :

- la mise en place sur l'intranet de l'entreprise d'un espace « manager » où chacun pourra consulter une information dédiée ;
- l'organisation de rencontres managériales, afin de permettre l'échange de bonnes pratiques (animation d'une réunion, répartition de la charge de travail...) ;

- un guide de bonnes pratiques ;
- un accompagnement renforcé par les ressources humaines.

Article 9 | Accompagnement des télétravailleurs

9.1. Accompagner l'ensemble des télétravailleurs par la formation

Afin d'accompagner une mise en œuvre optimale du télétravail, les entreprises peuvent proposer à leurs salariés une formation adaptée à cette organisation du travail.

9.1.1. Définir des thèmes de formation

Les entreprises définissent à leur niveau les thèmes de formation.

À titre d'exemples, les thématiques suivantes peuvent être abordées :

- présentation du dispositif de télétravail applicable dans l'entreprise ;
- conditions de réussite de ce mode d'organisation du travail ;
- principes de fonctionnement d'équipe ;
- utilisation des outils de communication à distance ;
- déconnexion et respect de la vie privée ;
- risques du télétravail (importance de l'ergonomie du poste de travail, troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux...) ;
- gestion du temps ;
- sécurité des données, cybersécurité...

En raison de l'importance des compétences numériques dans la pratique du télétravail, les entreprises sont invitées à veiller à l'appropriation des outils de travail à distance.

9.1.2. Mettre à disposition des informations

En complément des outils de formation, les entreprises peuvent également mettre à disposition de leurs salariés, notamment via leur intranet, différentes informations contribuant à l'appropriation par chacun du fonctionnement du télétravail.

Il peut s'agir :

- d'un guide permettant de comprendre les enjeux, les atouts du télétravail et exposer des bonnes pratiques ;
- d'une fiche relative à l'ergonomie du poste de travail ;
- d'un vade-mecum portant sur l'assistance technique ;
- d'une note d'information sur le télétravail...

Article 10 | Accompagnement des télétravailleurs en situation spécifique

Dans le cadre de l'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail, les signataires soulignent l'importance de tenir compte des situations particulières.

Ils rappellent également la nécessité de préserver la politique de gestion des ressources humaines. En effet, le télétravail ne doit pas être un frein au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes et notamment quant à son accès. De surcroît la pratique du télétravail ne peut influencer négativement la carrière des femmes et des hommes ; l'éloignement physique du salarié en télétravail des centres de décision ou du manager ne doit pas conduire à une exclusion des politiques de promotion interne et de revalorisation salariale. Enfin, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut intégrer le télétravail afin d'assurer une cohérence entre l'évolution des modes de travail et le développement des compétences nécessaires à la

pratique du télétravail, au management à distance, à l'organisation du travail au sein des communautés de travail et à la prise en compte des transformations numériques de l'entreprise.

10.1. Les nouveaux entrants

Il peut être utile de prévoir une période à l'issue de laquelle un nouveau salarié peut avoir accès au télétravail.

En effet, une attention particulière est nécessaire dans le cadre du télétravail afin de garantir l'intégration dans le collectif de travail et la bonne appréhension du poste de travail et de son contenu.

10.2. Les alternants

Dans le cas où les alternants de l'entreprise exercent en télétravail, il est nécessaire de garantir l'encadrement de ses missions par le manager et la continuité de la relation avec le tuteur ou le maître d'apprentissage.

Par ailleurs, le service des ressources humaines de l'entreprise peut mettre en place un accompagnement spécifique, notamment lors de l'arrivée de l'alternant dans l'entreprise.

10.3. Les aidants familiaux

Le télétravail peut être mobilisé pour accompagner le travailleur dans son rôle d'aidant familial, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant. Le manager met en place un accompagnement particulier au salarié en télétravail aidant familial.

10.4. Les salariés en situation de vulnérabilité

Les entreprises veillent à ce que l'ensemble des salariés, y compris ceux en télétravail, aient accès aux contacts pertinents (numéros verts, contacts d'urgence) afin que les salariés en situation de vulnérabilité (notamment ceux exposés à des risques de violences intrafamiliales, d'addictions...) puissent y recourir.

10.5. Les salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante (articles L. 1222-9 et L. 5213-6 du code du travail)

Le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'insertion des travailleurs en situation de handicap constituent un engagement fort et pérenne de la branche qui s'illustre notamment dans l'accord relatif à la mixité-diversité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.

En complément de ces dispositions, les signataires souhaitent préciser les principes directeurs relatifs à la mise en œuvre du télétravail pour les salariés en situation de handicap.

Ainsi, et conformément aux dispositions de l'ANI du 26 novembre 2020, ils rappellent que la pratique du télétravail peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante, ou dans le cadre du maintien en emploi. Elle reste cependant également soumise au principe de double volontariat. Dans ce cas, l'organisation du travail peut être adaptée, et des aménagements de poste apportés, avec, le cas échéant, le concours des services de santé au travail. À cet effet, il est rappelé que des financements de l'AGEFIPH peuvent être mobilisés, sous réserve qu'il n'y ait pas d'accord agréé au sein de l'entreprise.

Dans ce but, les entreprises examinent individuellement la situation de chaque salarié en situation de handicap afin d'envisager les mesures spécifiques pouvant être mises en place, que celles-ci soient organisationnelles ou matérielles.

Titre IV Santé et sécurité des salariés en situation de télétravail

Article 11 | *Équilibre des temps de vie*

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée constitue un des axes de la qualité de vie au travail, pour la motivation et la satisfaction des salariés, leur épanouissement et pour leur équilibre personnel.

Le recours au télétravail y concourt, en réduisant notamment les temps de trajets et de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Mais l'extension du télétravail peut également contribuer à rendre plus poreuse la frontière entre vie privée et vie professionnelle, accentuant la confusion entre espace de travail et espace de vie.

À ce titre, les signataires rappellent l'importance du respect des accords d'entreprise portant sur le temps de travail.

Article 12 | *Maintien du lien social et prise en compte des risques liés au télétravail*

Les signataires rappellent la nécessaire préservation de la cohésion sociale du collectif de travail et le maintien du lien social entre le télétravailleur et son entreprise compte tenu du risque de dilution inhérent à l'utilisation des outils numériques de travail à distance. En effet, cette redistribution des temps et des lieux de travail peut fragiliser la communauté de travail et donc le fonctionnement de l'entreprise. La nécessité de règles collectives posées au niveau de l'entreprise est clairement établie afin que les choix individuels de chaque salarié ne remettent pas en cause le collectif de travail compte tenu de la distorsion possible du lien social.

Fondamentalement, il ne pèse pas sur les télétravailleurs des risques différents de ceux pesant sur les salariés présents dans l'entreprise, mais la distance créée par la séparation physique peut augmenter la criticité de certains risques, notamment psychosociaux : perte des limites entre vie professionnelle et privée, affaiblissement des relations interpersonnelles, isolement social et professionnel, épuisement professionnel lié à la gestion du temps et à la charge de travail.

Les risques auxquels les télétravailleurs sont exposés doivent être bien identifiés, de façon à les intégrer au document unique d'évaluation des risques (DUERP) et à lancer des mesures de prévention adaptées. En effet, l'employeur a les mêmes obligations à l'égard de tous les salariés, notamment en matière de prévention des risques professionnels. Le code du travail précise que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Les services des ressources humaines sont encouragés à élaborer, en concertation avec les services de médecine de prévention et les institutions représentatives du personnel, une liste des différents points à vérifier, afin de permettre aux salariés d'évaluer eux-mêmes leurs conditions de travail s'ils devaient exercer leur activité à domicile.

Enfin, un retour d'expérience régulier de la façon dont est vécue l'expérience de télétravail, tant par les salariés qui le pratiquent que par leurs managers, est nécessaire. Ce retour doit notamment permettre d'identifier les risques professionnels liés à cette organisation du travail particulière et de partager les bonnes pratiques. Il associera utilement le CSE et le médecin du travail et peut devenir un véritable outil pour accompagner cette transformation profonde qu'est le télétravail et en améliorer les modalités.

Article 13 | Santé et sécurité des télétravailleurs

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs et aux entreprises.

En tant que responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelles des télétravailleurs, les employeurs veillent à l'information de ces derniers quant à la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail.

Les télétravailleurs et les entreprises s'engagent mutuellement au respect et à la bonne application de ces politiques.

Le télétravailleur bénéficie des services de la médecine du travail, selon les mêmes conditions que les salariés dans les locaux de l'entreprise.

Par ailleurs, le salarié en situation de télétravail bénéficie des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles. Ainsi, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé avoir la qualification d'accident de travail.

Cependant, il pourra être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

Il est expressément précisé qu'en cas d'arrêt maladie ou accident, le salarié en télétravail ne devra exercer aucune activité professionnelle.

Afin de vérifier la bonne application des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail suivant les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Si le télétravailleur exerce son activité à son domicile, cet accès est subordonné à une notification à l'intéressé qui doit préalablement donner son accord.

Article 14 | Suivi du télétravail au travers d'un entretien individuel annuel avec le télétravailleur

Pour les signataires du présent accord, employeurs comme salariés doivent tirer profit de ce mode d'organisation du travail. Le télétravail doit être à la fois un facteur d'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail permettant au télétravailleur de concilier vie professionnelle et vie privée et un moyen de maintenir l'efficacité collective de l'entreprise. Un suivi du télétravail doit être effectué de manière régulière.

Par conséquent, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et le contrôle de sa charge de travail (art. L. 1222-10, 3° du code du travail).

L'évaluation de la charge de travail comme les critères de résultats exigés du télétravailleur sont équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux des entreprises.

Dès lors, le télétravailleur s'engage à fournir, de manière identique, la prestation prévue à son contrat de travail.

Les signataires conviennent qu'il est nécessaire qu'un temps d'échange spécifique soit dédié au suivi annuel du télétravail.

Les modalités de mise en œuvre de cet entretien, qui est obligatoire, sont définies au niveau de l'entreprise par l'employeur.

Celui-ci peut notamment :

- prévoir une périodicité plus fréquente ;
- aborder dans ce cadre, l’articulation vie privée/vie professionnelle, la protection de la santé...

Titre V Le télétravail pour circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure

Article 15 | *Anticipation des mesures pour la continuité d’activité*

En cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l’activité de l’entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l’employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les principes du double volontariat et de réversibilité (articles 3.1 et 3.2 ci-dessus) ne s’appliquent pas à ces cas.

Le caractère inédit et soudain de la crise sanitaire provoquée par la pandémie de « Covid-19 » a contraint de nombreuses entreprises à avoir recours très rapidement et de façon massive au télétravail pour les postes qui le permettaient, sans avoir pu anticiper cette nouvelle organisation du travail.

Les signataires du présent accord considèrent qu’il est indispensable, afin de garantir la continuité de l’activité de l’entreprise, d’anticiper l’organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure. À cet égard, les signataires soulignent l’importance de prévoir dans l’accord ou, à défaut, la charte relatifs au télétravail, lorsqu’ils existent, les conditions et modalités de mobilisation du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Il est rappelé que le CSE, s’il existe, doit être consulté sur les mesures d’organisation relatives à la continuité d’activité, conformément aux dispositions du code du travail relatives à la représentation du personnel.

Article 16 | *Mise en place du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure*

Pour faire face à des circonstances exceptionnelles ou à un cas de force majeure, la direction de l’entreprise, en lien avec les services de ressources humaines, veille à mettre en place une organisation du travail adaptée et à se mobiliser pour assurer la continuité de l’activité et répondre aux attentes des salariés.

À cette fin, et en vue d’initier un dialogue interne associant l’ensemble des acteurs, il est utile de mettre en œuvre un processus adapté à l’entreprise. Ainsi, à titre d’exemple, en fonction de la taille de l’entreprise, une ou plusieurs personnes dédiées peuvent permettre le partage d’informations, la communication à destination de la communauté de travail, l’identification et le suivi des situations individuelles et collectives susceptibles d’entraîner des difficultés, afin d’adapter les actions à mener.

Pour répondre rapidement à une situation exceptionnelle ou à un cas de force majeure, l’employeur peut s’appuyer prioritairement sur le fondement de l’article L. 1222-11 du code du travail pour décider unilatéralement le recours au télétravail pour tout ou partie des salariés. En effet, le télétravail est alors considéré comme un aménagement du poste de travail permettant la continuité de l’activité de l’entreprise et la protection des salariés.

Les modalités habituelles de consultation du CSE, lorsqu'il existe, sont adaptées aux circonstances exceptionnelles ou au cas de force majeure : le CSE est consulté dans les plus brefs délais sur cette décision.

Titre VI Dispositions diverses

Article 17 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 18 | Durée de l'accord

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

Article 19 | Entrée en vigueur de l'accord

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal ; le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour dudit dépôt.

Article 20 | Suivi de l'accord

Un bilan annuel portant sur la situation du télétravail dans la branche sera présenté en CPPNI. Celui-ci sera établi dans le cadre du rapport annuel sur les métiers et les formations des salariés de l'assurance (ROMA) de l'observatoire des métiers de l'assurance qui y consacrera une étude spécifique.

Fait à Paris, le 9 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 17 mai 2021

relatif aux indemnités de petits déplacements
au 1^{er} juin 2021
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2151075M

IDCC : 1596

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

FFB Centre-Val de Loire ;

CAPEB Centre-Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA UR Centre-Val de Loire ;

UR bois CFDT Centre,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 1.3 de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés).

Les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies et ont déterminé les indemnités relatives aux petits déplacements des ouvriers du bâtiment en région Centre Val-de-Loire, à compter du 1^{er} juin 2021.

Article 2

L'indemnité de repas est fixée à 9,86 €.

Article 3

Indemnités de transport

Zone 1A (0 à 3 km) = 0,50 €.

Zone 1B (3 à 10 km) = 3,56 €.

Zone 2 (10 à 20 km) = 7,49 €.
Zone 3 (20 à 30 km) = 11,07 €.
Zone 4 (30 à 40 km) = 15,33 €.
Zone 5 (40 à 50 km) = 19,62 €.

Article 4

Indemnités de trajet

Zone 1A (0 à 3 km) = 0,40 €.
Zone 1B (3 à 10 km) = 2,48 €.
Zone 2 (10 à 20 km) = 4,05 €.
Zone 3 (20 à 30 km) = 4,97 €.
Zone 4 (30 à 40 km) = 6,24 €.
Zone 5 (40 à 50 km) = 7,78 €.

Article 5

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnités de petits déplacements au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 6

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément aux dispositions en vigueur, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB région centre Val-de-Loire).

Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail.

Fait à Orléans, le 17 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Avenant du 17 mai 2021
relatif aux salaires au 1^{er} juin 2021
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2151077M

IDCC : 1596

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

FFB Centre-Val de Loire ;
CAPEB Centre-Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA UR Centre-Val de Loire ;
UR bois CFDT Centre,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 1.4 et 12.8 de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés).

Les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minima pour des ouvriers du bâtiment en région Centre-Val de Loire, à compter du 1^{er} juin 2021.

Grilles des salaires

Au 1^{er} juin 2021.

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 713,06 € ;
- la partie variable (PV) à 5,12 €.

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal	Salaire horaire minimal
Ouvrier d'exécution position 1	150 ^[*]	1 554,58	10,25
Ouvrier d'exécution position 2	170	1 581	10,43
Ouvrier professionnel	185	1 658	10,93
Compagnon professionnel position 1	210	1 786	11,78
Compagnon professionnel position 2	230	1 889	12,45
Maître ouvrier ou chef d'équipe position 1	250	1 991	13,13
Maître ouvrier ou chef d'équipe position 2	270	2 093	13,80
[*] Le coefficient 150 est déconnecté de la grille et fixé à la valeur indiquée.			

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément aux dispositions en vigueur, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB région Centre-Val de Loire).

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail.

Fait à Orléans, le 17 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **749** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**
(Martinique)

(28 décembre 1973)

(Étendue par arrêté du 16 mars 1976,
Journal officiel du 5 mai 1976)

Convention collective

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS ET ACTIVITÉS ANNEXES

IDCC : **3107** | **ETAM**
(Martinique)

(31 mai 2012)

(Étendue par arrêté du 30 mai 2013,
Journal officiel du 19 juin 2013)

Protocole d'accord du 13 octobre 2021

relatif aux indemnités de fin de carrière (IFC)
(Martinique)

NOR : ASET2151082M

IDCC : 749, 3107

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

SEBTPAM ;

CNATP 972 ;

CAPEB 972,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CSTM ;

FTC-CGTM-FSM ;

CGTM BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique sur le territoire de Martinique aux entreprises et établissements visés par les conventions collectives des ouvriers et des ETAM du bâtiment, travaux publics et activités annexes de Martinique.

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

Article 2

Les parties réunies ce jour conviennent d'intégrer l'avenant sur l'attribution de la prime de fin de carrières (IFC) dans la convention collective des ouvriers et des ETAM du BTP de Martinique, et ce conformément à l'article 13 du règlement de prévoyance de la CRCPBTP du 12 juin 2020.

Article 3

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Fait à Fort-de-France, le 13 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **749** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**
(Martinique)

(28 décembre 1973)

(Étendue par arrêté du 16 mars 1976,
Journal officiel du 5 mai 1976)

Convention collective

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS ET ACTIVITÉS ANNEXES

IDCC : **3107** | **ETAM**

(Martinique)

(31 mai 2012)

(Étendue par arrêté du 30 mai 2013,
Journal officiel du 19 juin 2013)

Protocole d'accord du 27 octobre 2021

relatif aux salaires
au 1^{er} novembre 2021
(Martinique)

NOR : ASET2151083M

IDCC : 749, 3107

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

SEBTPAM ;

CNATP 972 ;

CAPEB 972,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CSTM ;

FTC-CGTM-FSM ;

CGTM BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique sur le territoire de Martinique aux entreprises et établissements visés par les conventions collectives des ouvriers et des ETAM du bâtiment, travaux publics et activités annexes de Martinique.

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

Article 2 | *Salaires*

Les salaires des grilles du protocole d'accord du 17 janvier 2020 modifié par l'accord du 23 avril 2020 sont revalorisés de 2 % à compter du 1^{er} novembre 2021.

Article 3

Un supplément revalorisation de 1,5 % est appliqué aux catégories OM, OS2 ainsi qu'à l'ETAM (A) sur la base du protocole du 23 avril 2020.

En conséquence, les nouvelles grilles applicables sont les suivantes :

Salaires des ouvriers

(En euros.)

Au 1 ^{er} novembre 2021	
OM	10,53
OS2	10,68
OS3	10,87
OQ1	11,52
OQ2	12,30
OQ3	13,37
OHQ	14,44
MOP	14,79
CE1	15,17
CE2	16,23

Salaires des ETAM

(En euros.)

Au 1 ^{er} novembre 2021	
Catégorie A	1 597,32
Catégorie B	1 627,28
Catégorie C	1 703,22
Catégorie D	1 844,24
Catégorie E	2 039,52

Au 1 ^{er} novembre 2021	
Catégorie F	2 321,58
Catégorie G	2 576,53
Catégorie H	2 842,31

Article 4

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 5

Les parties conviennent de reprendre les discussions sur les salaires au mois de février 2022. Les rencontres se tiendront à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 6

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Fait à Fort-de-France, le 27 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : 1486 | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS
D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Accord-cadre du 22 octobre 2021

relatif à l'innovation et à la performance sociale des entreprises

NOR : ASET2151089M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC FO ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux s'engagent dans un cycle de négociations visant à contribuer à l'amélioration de la performance sociale des entreprises de la branche.

En effet, ils sont parfaitement conscients de l'impact positif, pour les entreprises et les salariés, de l'insertion par le travail d'une plus grande diversité d'actifs et de la mise en place de conditions favorables au bien-être au travail. La diversification des recrutements, le partage de la valeur, la santé et la prise en compte des situations de vie particulières sont vecteurs de progrès, d'innovation et d'attractivité qui favorisent l'emploi, la croissance de l'activité et la compétitivité des entreprises.

Cette conviction justifie qu'au-delà des actions déjà menées par le biais de la négociation de branche^[1] et de l'ADESATT^[2] dans ces domaines, les partenaires sociaux poursuivent leurs efforts par la construction d'une démarche cohérente de programmation des négociations relatives à la performance sociale des entreprises.

Au sein du présent accord-cadre, les signataires conviennent donc des thématiques de négociation que recouvrent l'innovation et la performance sociale, des objectifs à l'atteinte desquels devront contribuer ces négociations et du calendrier de négociations au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) sur ces sujets.

Article 1^{er} | Détermination du champ territorial et professionnel

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Chapitre 1^{er} Champ thématique de l'innovation et de la performance sociale dans la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils

Article 2 | Thématiques de l'innovation et de la performance sociale

Le présent accord-cadre traduit l'engagement des signataires d'accompagner les entreprises pour l'innovation et l'amélioration de leur performance sociale en fixant l'agenda de la négociation collective de branche sur les thématiques suivantes :

- la santé et la qualité de vie au travail ;
- la parentalité et les salariés ayant la qualité d'aidants familiaux ;
- l'inclusion des personnes nécessitant un accompagnement spécifique ;
- le partage de la valeur.

Article 3 | Thématiques relatives à l'environnement

Les impacts du fonctionnement des entreprises de la branche sur l'environnement font pleinement partie des préoccupations des partenaires sociaux et feront donc l'objet de réflexions et de discussions indépendantes du cycle de négociation prévu par le présent accord, notamment dans le cadre de la négociation de « modernisation de la convention collective » dans ses dispositions relatives aux déplacements professionnels programmée à l'agenda social.

Les discussions autour de cette thématique devront viser à l'élaboration de stipulations conventionnelles ou de recommandations de Branche contribuant d'une part à la réduction des impacts préjudiciables sur l'environnement de la mobilité des salariés, de la transformation numérique et de la dépense énergétique notamment liée à l'occupation des locaux de travail et, d'autre part, à la promotion de bonnes pratiques en matière d'utilisation des outils de communication.

[1] Accord de branche du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux, accord de branche relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes du 27 octobre 2014, accord de branche relatif à la complémentaire santé du 7 octobre 2015, accord de branche relatif à la formation professionnelle du 31 octobre 2019.

[2] Études « Santé au travail, prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail » de juin 2020, « Handicap et emploi » de décembre 2018, « Déplacements professionnels et articulation temps de vie des salariés » de décembre 2020, « État des lieux de la diversité en entreprise » de mars 2021.

Ces discussions seront précédées d'un diagnostic préalable et partagé sur l'empreinte environnementale des pratiques au sein de la branche en matière de mobilité, de communication et d'usage des outils numériques.

Chapitre 2 Objectifs des négociations de branche en faveur de l'innovation et de la performance sociale

Les partenaires sociaux s'accordent pour que les négociations de branche relatives aux thématiques de la performance sociale décrites ci-dessus poursuivent des objectifs simples et lisibles pour l'ensemble des acteurs de la branche.

Pour chacune de ces thématiques, les objectifs que se donnent les partenaires sociaux sont décrits ci-dessous. Ils pourront évoluer en fonction de l'actualité et de l'ambition renouvelée des partenaires sociaux au moment de chaque négociation.

Article 4 | Santé et qualité de vie au travail

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives à la santé et à la qualité de vie au travail devront contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

- prévenir les risques professionnels et ainsi éviter l'effet des coûts cachés de la santé dégradée ;
- permettre à chaque salarié, quelle que soit l'organisation du travail mise en place au sein de l'entreprise, de travailler dans des conditions adaptées au bon accomplissement de sa mission et au maintien de sa bonne santé physique et mentale, notamment par le biais d'une meilleure prévention des risques psycho-sociaux ;
- faire de la qualité de vie au travail un levier possible d'attractivité des entreprises de la branche ;
- accompagner les entreprises dans la prévention du harcèlement et des comportements sexistes au travail ;
- prendre en compte les spécificités attachées aux salariés dits en attente de mission, inter-contrat, intermission ou interchantier.

Article 5 | Parentalité et aidants

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives à la parentalité et aux aidants devront contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

- favoriser la meilleure conciliation des vies professionnelle et personnelle des parents salariés, notamment concernant les parents salariés « isolés » ;
- faciliter le quotidien et la fluidité des parcours professionnels des salariés parents et des salariés ayant la qualité d'aidants familiaux.

Article 6 | Inclusion des personnes nécessitant un accompagnement spécifique

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives à l'inclusion et aux publics spécifiques devront contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

- accompagner les entreprises, en considérant leurs spécificités (effectif, secteurs), à impulser des politiques de ressources humaines tenant compte des diversités sociales en respectant l'égalité, à tous les niveaux, sans discrimination et en assurant une plus large inclusion ;
- insérer les jeunes, quel que soit leur niveau de qualification, afin d'améliorer leurs chances de réussite ;

- faciliter le maintien en emploi des salariés expérimentés et des seniors, veiller à leur évolution professionnelle et salariale, en affirmant la volonté de favoriser le « bien vieillir » au travail ;
- insérer les demandeurs d'emploi au sein des entreprises de la branche par la promotion de dispositifs de formation professionnelle permettant l'accès aux métiers de la branche ;
- améliorer l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche et permettre leur maintien dans l'emploi ;
- promouvoir les métiers de la branche auprès des femmes pour accroître leur taux d'emploi ;
- favoriser l'engagement des entreprises dans la vie culturelle, éducative, économique et sociale du territoire et à des projets collectifs de territoire.

Article 7 | Partage de la valeur

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives au partage de la valeur devront contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

- motiver davantage les salariés et les impliquer dans le partage des bénéfices et du profit intéressement, participation, épargne salariale... ;
- faire preuve de transparence et réduire les déséquilibres de répartition des rémunérations.

Ainsi, les partenaires sociaux examineront notamment l'opportunité de créer les conditions favorables à la mise en place d'un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale et notamment d'intéressement au sein des entreprises de la branche.

Chapitre 3 Calendrier des négociations de branche

Article 8 | Calendrier des négociations

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations dont les objectifs sont décrits aux articles précédents selon le calendrier suivant :

Négociation relative à la qualité de vie au travail

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation relative à la qualité de vie au travail, dont les objectifs sont décrits à l'article 4, au premier semestre 2022.

Négociation relative à la parentalité et aux aidants

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation relative à la parentalité et aux aidants, dont les objectifs sont décrits à l'article 5 au second semestre 2022.

Négociation relative à l'inclusion et aux publics spécifiques

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation relative à l'inclusion et aux publics spécifiques, dont les objectifs sont décrits à l'article 6, au premier semestre 2023.

Négociation relative au partage de la valeur

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation relative au partage de la valeur, dont les objectifs sont décrits à l'article 7, au second semestre 2023.

En fonction de l'actualité et de l'ambition partagée des partenaires sociaux à la date d'ouverture des négociations, les partenaires sociaux pourront décider de négocier plusieurs accords successifs par thème.

	2022											
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Santé et qualité de vie au travail												
Parentalité et aidants												
	2023											
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Inclusion et publics spécifiques												
Partage de la valeur												

Chapitre 4 Stipulations finales

Article 9 | *Date d'effet. Durée de l'accord*

Le présent accord est applicable, à compter de sa signature, jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 10 | *Conditions de révision de l'accord*

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet accord sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Article 11 | *Dépôt et extension de l'accord*

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 12 | *Conditions d'adhésion à l'accord*

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 13 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés*

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

mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Fait à Paris, le 22 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3327 | Convention collective nationale

IDCC : 2697 | **PERSONNELS DES STRUCTURES ASSOCIATIVES
CYNÉGÉTIQUES**

Avenant n° 5 du 9 novembre 2021
à l'accord du 13 décembre 2007
relatif au régime de retraite supplémentaire des salariés

NOR : ASET2151108M

IDCC : 2697

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

SNCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO,

d'autre part,

Préambule

Le régime de retraite supplémentaire des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques résulte d'un accord collectif du 13 décembre 2007. Cet accord a fait l'objet de plusieurs avenants.

Afin que ces salariés bénéficient des nouvelles opportunités issues de la loi Pacte et de ses textes d'application, il a été décidé de faire évoluer ce régime pour en faire un plan d'épargne retraite obligatoire au sens des articles L. 224-23 et suivants du code monétaire et financier. Ce plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables au salarié bénéficiaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Le présent avenant se substitue à l'ensemble des dispositions de l'accord collectif du 13 décembre 2007 et de ses avenants, qu'il réécrit entièrement.

Il a ainsi été décidé et convenu ce qui suit :

1. Champ d'application

1.1. Structures concernées par le présent accord

Le plan d'épargne retraite obligatoire s'applique à l'ensemble des structures visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 13 décembre 2007 des personnels des structures associatives cynégétiques, à savoir :

- l'ensemble des fédérations régionales, départementales et interdépartementales des chasseurs (les « Fédérations ») ;
- la Fédération nationale des chasseurs, la fondation nationale pour la protection des habitats de la faune sauvage et le syndicat national des chasseurs de France (les « Organismes nationaux ») ;
- toutes autres structures relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques.

1.2. Justifications sur l'absence de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux entendent apporter des justifications sur l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en application des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail.

Ils rappellent leur volonté commune d'appliquer le présent accord quelle que soit la taille de la structure rentrant dans son champ d'application.

En tout état de cause, il convient de rappeler que l'intégralité des structures visées à l'article 1.1 justifient, au jour de la signature du présent accord, d'un effectif inférieur à 50 salariés.

Ainsi l'esprit des négociations entre les partenaires sociaux a été de rechercher un accord ayant vocation à s'appliquer, par principe, à des structures qui ont toutes un effectif inférieur à ce seuil de 50 salariés dès lors qu'aucune structure associative entrant dans le champ d'application du présent accord ne dépasse ce seuil.

Fort de ce constat, les partenaires sociaux ont estimé qu'il n'était donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques, distinctes de celles du présent accord, pour les entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord s'applique par principe à ce type de structures.

2. Salariés bénéficiaires du plan

L'ensemble des salariés des fédérations, organismes nationaux et autres structures visés à l'article précédent sont affiliés à d'un plan d'épargne retraite obligatoire, sans condition d'ancienneté (ci-après le[s] « salarié[s] bénéficiaire[s] »^[1]).

L'adhésion à ce plan est obligatoire. Toutefois, la liquidation des droits constitués au titre de ce plan relève le salarié de son obligation d'adhésion.

3. Gestionnaire du plan

Le plan d'épargne retraite obligatoire est mis en œuvre dans le cadre d'une convention conclue par l'employeur avec l'un des organismes visés par l'article L. 224-8 du code monétaire et financier (ci-après, « le Gestionnaire du plan »).

[1] Il est précisé que, dans les dispositions du code monétaire et financier relatives aux plans d'épargne retraite (CMF, articles L. 224-1 et suivants, les salariés bénéficiaires du plan sont désignés sous l'appellation « titulaire[s] »)

Cette convention détaille notamment, les conditions dans lesquelles les versements des salaires bénéficiaires sont investis, les choix de gestion offerts au salarié bénéficiaire et les options de sortie.

Les salariés bénéficiaires reçoivent une information sur cette convention, dans les conditions prévues par la loi et le règlement.

4. Alimentation du plan

Le plan d'épargne retraite obligatoire est financé :

- par une cotisation obligatoire ;
- par des versements facultatifs des salariés bénéficiaires et des transferts.

4.1. Cotisation obligatoire

Les taux de la cotisation obligatoire sont fixés à :

- pour le personnel « non-cadres » soit, pour l'application du présent plan, le personnel non visé aux articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et à l'article 36 de l'annexe I de cette convention :
 - 3,40 % de la tranche 1^[1] ;
 - 2 % de la rémunération supérieure à la tranche 1 ;
- pour le personnel « cadres » soit, pour l'application du présent plan, le personnel visé aux articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et à l'article 36 de l'annexe I de cette convention :
 - 6,90 % de la tranche 1
 - 2 % de la rémunération supérieure à la tranche 1.

La charge de cette cotisation obligatoire est répartie à hauteur de 90 % pour l'employeur et de 10 % pour le salarié bénéficiaire.

4.2. Autres versements et transferts

Outre cette cotisation obligatoire, le plan d'épargne retraite obligatoire peut également recevoir, sur décision du salarié bénéficiaire :

- des versements volontaires des salariés bénéficiaires ;
- pour le personnel des structures pourvues d'un compte épargne-temps : des jours épargnés sur leur compte épargne-temps dans les conditions prévues par l'accord collectif qui institue ce compte ;
- pour le personnel des structures dépourvues de compte épargne-temps : des jours de repos non pris, dans les limites et dans les conditions prévues par les articles L. 224-2 et D. 224-9 du code monétaire et financier.

À la date de conclusion du présent avenant, l'article D.224-9 du code monétaire et financier autorise le versement sur le plan d'épargne retraite obligatoire des sommes correspondant à des jours de repos non-pris dans la limite de dix jours par an. Dans ce cadre, le congé annuel ne peut être affecté sur le plan d'épargne retraite obligatoire que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Par ailleurs, les salariés bénéficiaires pourront également transférer vers le plan d'épargne retraite obligatoire des sommes en provenance d'autres plans d'épargne retraite visés aux articles L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier, ou d'autres plans listés à l'article L. 224-40, I du même code.

[1] La « Tranche 1 » correspond au salaire brut retenu pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO pris en compte dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

Le compte de retraite ouvert, au titre du PERO, de la (des) catégorie(s) du personnel définie(s) à l'article 2 du présent avenant, est alimenté par le transfert collectif, de la valeur des droits individuels constitués sur le contrat d'assurance souscrit en application du régime de retraite supplémentaire des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques résultant de l'accord collectif du 13 décembre 2007 et de ses avenants.

Les sommes issues du transfert sont investies pour les droits constitués sur la gestion par horizon équilibre, gestion financière par défaut du nouveau dispositif.

5. Sortie du plan

5.1. Principe : sortie à la retraite

5.1.1. Options de délivrance des sommes épargnées

À la date de liquidation par le salarié bénéficiaire de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou, lorsqu'il atteint l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, la délivrance des sommes épargnées s'effectuera :

a) Au titre des cotisations obligatoires du salarié bénéficiaire ou de l'employeur versées ou en provenance d'un plan ouvert chez un précédent employeur transférées sur le Plan d'épargne retraite : sous forme de rente viagère ; La sortie en rente viagère est obligatoire. Le versement en capital relatif au compartiment des cotisations obligatoires ne peut être choisi par le salarié qu'au moment de son départ en retraite, si le montant de la rente est inférieur à 960 € brut annuel ;

b) Au titre des autres versements et transferts :

- soit sous forme de rente viagère ;
- soit sous forme de capital : le versement des sommes s'effectuera au choix de l'épargnant en une ou plusieurs fois.

Les salariés bénéficiaires pourront également combiner ces deux modes de sortie et demander qu'une partie de leurs avoirs soit versée sous forme de rente viagère et l'autre partie sous forme de capital.

Le choix pour la délivrance des droits sous la forme d'une rente viagère ou d'un capital est formulé par le salarié bénéficiaire au moment de la liquidation de ses droits, dans les conditions prévues par la convention conclue avec le gestionnaire du plan.

5.1.2. Réversion

Lorsque le salarié bénéficiaire les droits sont délivrés sous la forme d'une rente viagère, en application de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, les règles applicables à la réversion sont les suivantes :

Lors de la liquidation de ses droits, le bénéficiaire aura le choix entre une rente non réversible et une rente réversible au profit de son conjoint.

En cas de réversion, le montant de la rente sera réduit en fonction du taux de réversibilité choisi et de l'âge du bénéficiaire désigné.

Les ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés, quelle que soit la cause de la séparation de corps ou du divorce, bénéficieront obligatoirement d'une fraction de la pension de réversion. En cas d'attribution d'une pension au conjoint survivant et au(x) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s), les droits de chacun d'entre eux seront répartis au prorata de la durée respective de chaque mariage, par rapport à la durée totale des mariages.

5.2. Dérogation : cas de sortie anticipée

Les droits constitués dans le cadre du plan d'épargne retraite peuvent être, à la demande du salarié bénéficiaire, liquidés ou rachetés avant l'échéance mentionnée à l'article 5.1 dans les cas suivants :

1. Le décès du conjoint du salarié bénéficiaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
2. L'invalidité (au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale) du salarié bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
3. La situation de surendettement du salarié bénéficiaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
4. L'expiration des droits à l'assurance chômage du salarié bénéficiaire, ou le fait pour le salarié bénéficiaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être salarié bénéficiaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
5. La cessation d'activité non salariée du salarié bénéficiaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du salarié bénéficiaire ;
6. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du présent code (versements obligatoires du salarié bénéficiaire ou de l'employeur au titre du présent plan ou transférés sur le présent plan en provenance d'un plan ouvert chez un précédent employeur) ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.

La liquidation ou le rachat anticipé des droits dans les cas mentionnés ci-dessus intervient sous la forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être liquidés ou rachetés.

Le décès du salarié bénéficiaire avant la liquidation de la retraite ou l'atteinte de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale entraîne la clôture du plan.

6. Information des salariés bénéficiaires sur leurs droits

Les salariés bénéficiaires bénéficient d'une information régulière sur leurs droits, via, notamment, la remise d'un relevé annuel de situation individuel, dans les conditions prévues par la loi et la convention conclue avec le gestionnaire.

À compter de la cinquième année précédant la date de liquidation de la retraite ou la date à laquelle le salarié bénéficiaire atteint l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficiaire peut interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation et de confirmer, le cas échéant, le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre de la gestion pilotée.

Six mois avant le début de cette période, le gestionnaire du plan informe le salarié bénéficiaire de la possibilité susmentionnée.

7. Sort des droits lorsque le salarié bénéficiaire n'est plus tenu d'adhérer au plan

Les droits des salariés bénéficiaires résultant des cotisations versées leur seront définitivement acquis, même s'ils ne terminent pas leur carrière au sein de l'entreprise.

Ainsi, lorsque le salarié bénéficiaire n'est plus tenu d'adhérer au présent Plan, et en particulier en cas de départ de l'entreprise avant la retraite, les droits en cours de constitution sont conservés intégralement au nom du salarié bénéficiaire jusqu'à la liquidation de la retraite ou jusqu'à la date à laquelle le salarié bénéficiaire atteint l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Le salarié bénéficiaire pourra également demander le transfert de ses droits vers un autre plan d'épargne retraite au sens des articles L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier.

8. Suivi

Le plan d'épargne retraite obligatoire fera l'objet d'un suivi par la CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation), à l'occasion de chacune de ses réunions trimestrielles.

9. Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} juillet 2021. À compter de cette date, ses dispositions se substituent à l'ensemble des dispositions de l'accord collectif du 13 décembre 2007 instituant le régime de retraite supplémentaire et de ses avenants successifs.

L'accord collectif du 13 décembre 2007, tel que modifié par le présent avenant pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé selon les modalités prévues respectivement aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail d'une part, et L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du même code.

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi.

Il sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 9 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 71 du 5 novembre 2021
relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022

NOR : ASET2151069M

IDCC : 2149

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

SNAD ;

SNEFiD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FNT CGT-FO,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels hiérarchiques pour l'année 2022.

Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point.

Ceci étant exposé, les parties signataires conviennent ce qui suit :

Article 1^{er} | Valeur du point

La valeur du point est augmentée de 2,5 %.

Les dispositions de l'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La valeur du point est fixée à 16,25 €.

Par conséquent les primes, indexées sur la valeur du point, sont donc fixées dans les conditions suivantes :

– le montant de l'indemnité de panier de jour est fixé à 5,04 € ;

– le montant de l'indemnité de panier de nuit est fixé à 9,75 €. »

Article 2 | Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considèrent que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.

En tout état de cause, les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

Article 3 | Entrée en vigueur de l'accord et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2022 pour une durée indéterminée.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par cet accord, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet. (IDCC n° 2149). Aussi, le présent accord ne comporte pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Dénonciation. Révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par l'article L. 2261-10 du code du travail. Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un avis motivé et d'un projet relatif aux points de la convention qu'elle propose de réviser.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de trois mois après la date de réception de la demande de révision.

Article 6 | Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 7 | Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Adhésion par lettre du 19 novembre 2021
du SNEFiD à la convention collective nationale

NOR : ASET2151042M

IDCC : 2149

Paris, le 19 novembre 2021.

Syndicat national des entrepreneurs de la filière déchet (SNEFiD), 16 *bis*, rue d'Odessa,
boîte 37, 75014 Paris.

Monsieur le directeur général,

Par ce courrier, nous avons le plaisir de vous confirmer que notre syndicat professionnel, le syndicat national des entrepreneurs de la filière déchet (SNEFiD), reconnu organisation professionnelle représentative, adhère à la convention collective nationale des activités du déchet (brochure n° 3156, IDCC 2149).

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous confirmons que les règles de notification ont été respectées.

Notre secrétaire générale et moi-même restons à votre disposition pour vous apporter toute information complémentaire nécessaire.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président du SNEFiD.

Convention collective nationale

ÉDITEUR DE LA PRESSE MAGAZINE

IDCC : **3225 | EMPLOYÉS ET CADRES**
(30 octobre 2017)

Accord du 26 octobre 2021
relatif aux salaires minima garantis

NOR : ASET2151106M
IDCC : 3225

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

SEPM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGC presse,

d'autre part,

Préambule

Les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche de la presse magazine ainsi que le syndicat des éditeurs de presse magazine (SEPM) ont souhaité renouveler et renforcer le dialogue social dans la branche de la presse magazine.

Ils ont ainsi engagé des négociations visant à réviser les barèmes de salaires minima garantis applicables aux employés et cadres des éditeurs de la presse magazine.

Le présent accord se substitue de plein droit aux accords ainsi qu'à leurs annexes ayant pu être signés antérieurement sur le même objet. Son entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs, ou d'usages dans l'entreprise qui les emploie.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux ont décidé de ce qui suit.

Article 1^{er} | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} novembre 2021.

Article 2 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Article 3 | Barème minimum conventionnel

À chacun des niveaux de qualification de la classification, est attaché un salaire mensuel brut minimum garanti, défini pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois).

Il est décidé que les salaires mensuels bruts minima de tous les niveaux de qualification de la grille des employés et cadres des éditeurs de la presse magazine sont augmentés de 1 %.

S'agissant des salaires mensuels bruts minima qui se situaient en-dessous du Smic, ils sont actualisés au niveau du Smic et augmentés de 1 %.

Les barèmes minima conventionnels pour les employés et cadres des éditeurs de la presse magazine figurent en annexe du présent accord.

Article 4 | Dispositions transverses et finales

Les parties contractantes, réaffirmant leur souhait de renforcer le dialogue social dans la branche de la presse magazine, s'engagent à ouvrir d'autres champs de négociations.

Ainsi, les organisations syndicales représentatives des salariés s'engagent à :

- réexaminer le projet d'accord relatif à l'intéressement aux résultats et aux performances de l'entreprise dans le secteur de la presse magazine déjà proposé par le SEPM ;
- discuter d'autres sujets d'actualité tels que l'égalité homme femme et le forfait jours.

Le syndicat des éditeurs de presse magazine (SEPM) s'engage à :

- inviter les organisations syndicales représentatives des salariés à débiter la prochaine négociation annuelle obligatoire 2022 au plus tard en mars 2022.
- inviter les organisations syndicales représentatives des salariés, au moins une fois par an, à une réunion dont l'ordre du jour portera sur les initiatives de la branche en matière de transition écologique à laquelle sera également conviée la présidente de la commission développement durable du SEPM.

Les organisations signataires s'engagent en outre à examiner l'opportunité d'une réorganisation de la classification.

Fait à Paris, le 26 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barèmes minima SEPM en 2021 – Employés et cadres

Employés	Au 1 ^{er} novembre 2021			
Groupe ^[2]	Salaire minimal d'engagement	Après 3 ans ^[1] 3%	Après 6 ans ^[1] 6%	Après 10 ans ^[1] 10%
1	1 605,36 €	1 653,52 €	1 701,68 €	1 765,90 €
2	1 669,36 €	1 719,44 €	1 769,52 €	1 836,29 €
3	1 793,01 €	1 846,80 €	1 900,59 €	1 972,31 €
4	1 916,68 €	1 974,18 €	2 031,68 €	2 108,34 €
5	2 086,70 €	2 149,30 €	2 211,90 €	2 295,37 €
[1] La progression s'opère en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.				
[2] Groupes 1 à 5 définis selon l'annexe de la convention collective des employés et des cadres de la presse magazine.				

Le barème ci-dessus fixe la rémunération minimale applicable à chacun des niveaux de fonction des qualifications dits « employés ». Il s'impose à toutes les entreprises membres du SEPM.

Cadres	Au 1 ^{er} novembre 2021			
Groupe ^[2]	Salaire minimal d'engagement	Après 3 ans ^[1] 3%	Après 6 ans ^[1] 6%	Après 10 ans ^[1] 10%
6	2 243,20 €	2 310,50 €	2 377,79 €	2 467,52 €
7	2 534,82 €	2 610,86 €	2 686,91 €	2 788,30 €
8	2 955,42 €	3 044,08 €	3 132,75 €	3 250,96 €
9	3 257,25 €	3 354,97 €	3 452,69 €	3 582,98 €
[1] La progression s'opère en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.				
[2] Groupes 6 à 9 définis selon l'annexe de la convention collective des employés et des cadres des éditeurs de la presse magazine..				

Le barème ci-dessus fixe la rémunération minimale applicable à chacun des niveaux de fonction des qualifications dits « cadres ». Il s'impose à toutes les entreprises membres du SEPM.

Avenant n° 83 du 7 septembre 2021
relatif aux régimes complémentaires prévoyance et de frais de santé

NOR : ASET2151058M

IDCC : 2021

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

GFGA ;

GEGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conscients de la nécessité de bénéficier d'une couverture complémentaire prévoyance et santé déterminée au niveau national, les partenaires sociaux se sont réunis, à la suite d'une procédure de mise en concurrence par appel d'offres afin de permettre la mise en place d'un régime mutualisé, auprès d'un organisme assureur référencé, pour les salariés relevant des entreprises visées par le champ d'application de la convention nationale collective du golf.

Les partenaires sociaux ont fait le choix de proposer aux entreprises adhérentes le référencement d'un organisme assureur (APGIS) n'ayant pas un caractère contraignant. Les entreprises auront donc le choix de se placer dans le cadre du référencement proposé par les partenaires sociaux de la branche ou de faire appel à un assureur non référencé.

À l'issue de cette négociation, les partenaires sociaux n'ont pas souhaité modifier ni les niveaux des garanties applicables ni les taux de cotisations conventionnels applicables.

Les partenaires sociaux ont souhaité cependant apporter les modifications suivantes :

- la suppression de la condition d'ancienneté pour les salariés non-cadres en prévoyance (art. 1^{er} du présent avenant) ;
- la ventilation par risques des taux de cotisations conventionnels prévoyance des salariés cadres a été revue (art. 2 du présent avenant) ;

- le tableau de garantie des frais de santé (art. 3 du présent avenant) mis à jour ;
- la suppression de l'article 3 de l'avenant n° 67 du 19 octobre 2015 (art. 5 du présent avenant).

Sont par ailleurs proposés aux entreprises qui adhèrent à l'organisme assureur référencé des taux d'appel tant en santé qu'en prévoyance négociés par les partenaires sociaux de la Branche auprès de l'organisme assureur référencé (articles 2 et 4 du présent avenant).

Article 1^{er} | Suppression de la condition d'ancienneté pour les salariés non-cadres en prévoyance

L'article 11.1.1 « Champ d'application » est modifié comme suit :

« 1. Les entreprises concernées par la couverture prévoyance des salariés non-cadres

Sont concernées toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998.

2. Les salariés couverts

L'ensemble des salariés non-cadres ne relevant pas de la CCN AGIRC du 14 mars 1947, des entreprises visées au 1 du présent article, sont couverts sans condition d'ancienneté. »

Le point 2 « Affiliation des salariés » de l'article 11.1.2 « Adhésion des entreprises et affiliation des salariés » est modifié comme suit :

« 2. Affiliation des salariés

Les entreprises relevant du champ d'application de la présente CCN devront affilier l'ensemble des salariés visés à l'article 11.1.1.2, à compter de l'embauche, à un contrat collectif et obligatoire de prévoyance comprenant les garanties définies à l'article 11.1.3. »

Le point 1 « Incapacité temporaire de travail » de l'article 11.1.3 « Définition des garanties » est modifié comme suit :

« 1. Incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, le salarié bénéficie du versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base – régime agricole ou régime général.

Délai de franchise

Pour les salariés ayant acquis un an d'ancienneté dans l'entreprise, le versement de l'indemnité journalière complémentaire intervient après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur conformément aux articles L. 1226-1 et suivants du code du travail (loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 sur la mensualisation).

Pour les salariés n'ayant pas acquis un an d'ancienneté dans l'entreprise le versement de l'indemnité journalière complémentaire intervient à compter du 31^e jour d'arrêt de travail continu.

Montant de l'indemnisation

Le cumul de l'indemnité du régime de base et de l'indemnité complémentaire ne doit pas excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Le salarié n'ayant pas acquis le nombre d'heures suffisant par trimestre pour avoir droit aux prestations en espèces du régime de base n'ouvre pas droit à perception des indemnités du régime de base et percevra seulement le montant de l'indemnité

complémentaire. Cette indemnité ne se substitue pas aux indemnités du régime de base. Les indemnités du régime de base seront calculées de manière théorique et seul le complément de rémunération sera versé.

Le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à :

Origine	Indemnisation TA	Indemnisation TB
Maladie et accident résultant de la vie privée	15 % du salaire de référence	15 % du salaire de référence
Accident du travail ou maladie professionnelle	100 % du salaire de référence (déduction faite des indemnités du régime de base)	

Durée de l'indemnisation

L'indemnité complémentaire est versée jusqu'au premier des trois événements suivants : reprise d'activité, classement en invalidité par le régime de base ou liquidation des droits à retraite. »

Article 2 | Taux de cotisations du régime complémentaire prévoyance

Prévoyance des salariés non-cadres. L'article 11.1.7 « Les cotisations » est modifié comme suit :

« 1. Taux, assiette et répartition des cotisations

Les partenaires sociaux de la CCN du golf ont défini un taux maximal de cotisation que les employeurs devront consacrer au financement des garanties définies, à l'article 11.1.3.

Le taux maximal global consacré au financement de l'ensemble des garanties définies à l'article 11.1.3 figure dans le tableau des cotisations ci-dessous.

Ces cotisations maximales sont fixées au titre des exercices 2022, 2023 et 2024, sauf évolutions légales ou réglementaires. Au-delà de 2024, ils feront l'objet d'un réexamen annuel en commission paritaire.

Ces cotisations devront être assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de la sécurité sociale ou de la MSA, la cotisation étant répartie selon les pourcentages définis par les partenaires sociaux de la branche d'activité, à savoir :

60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 11.1.1.1.

Elles sont appelées pour les salariés dès l'embauche.

Taux de cotisations conventionnels

	TA			TB		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Décès	0,10 %		0,10 %	0,10 %		0,10 %
Rente décès	0,04 %	0,06 %	0,10 %	0,03 %	0,07 %	0,10 %
Frais d'obsèques		0,02 %	0,02 %			
Total garantie décès	0,14 %	0,08 %	0,22 %	0,13 %	0,07 %	0,20 %
Incapacité temporaire		0,12 %	0,12 %		0,12 %	0,12 %

	TA			TB		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Incapacité permanente	0,15 %		0,15 %	0,15 %		0,15 %
Total garantie Incapacité et invalidité	0,15 %	0,12 %	0,27 %	0,15 %	0,12 %	0,27 %
Total	0,29 %	0,20 %	0,49 %	0,28 %	0,19 %	0,47 %

Sont par ailleurs proposés (cf. ci-dessous) aux entreprises adhérentes à l'organisme assureur référencé (APGIS) des taux d'appel négociés par les partenaires sociaux de la CCN du golf auprès de l'organisme assureur référencé.

Taux de cotisations (taux d'appel)

Un taux d'appel, sur une période de 24 mois soit pour les années 2022 et 2023, sauf évolutions légales ou réglementaires, a été négocié par les partenaires sociaux de la CCN du golf en concertation avec l'organisme assureur référencé. Le taux d'appel est plafonné à 90 % du taux conventionnel.

	TA			TB		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Décès	0,090 %		0,090 %	0,090 %		0,090 %
Rente décès	0,036 %	0,054 %	0,090 %	0,027 %	0,063 %	0,090 %
Frais d'obsèques		0,018 %	0,018 %			
Total garantie décès	0,126 %	0,072 %	0,198 %	0,117 %	0,063 %	0,180 %
Incapacité temporaire		0,108 %	0,108 %		0,108 %	0,108 %
Incapacité permanente	0,135 %		0,135 %	0,135 %		0,135 %
Total garantie incapacité et invalidité	0,135 %	0,108 %	0,243 %	0,135 %	0,108 %	0,243 %
Total	0,261 %	0,180 %	0,441 %	0,252 %	0,171 %	0,423 %

2. Caractère obligatoire de la couverture conventionnelle

En raison du caractère obligatoire de leur affiliation au contrat collectif de prévoyance souscrit par l'entreprise pour répondre à ses obligations conventionnelles, les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation. »

Prévoyance des salariés cadres. L'article 11.2.7 « Cotisations » est modifié comme suit :

« 1. Taux, assiette et répartition des cotisations

Les partenaires sociaux de la CCN du golf ont défini un taux maximal de cotisation que les employeurs devront consacrer au financement des garanties définies, à l'article 11.2.3.

Le taux maximal global consacré au financement de l'ensemble des garanties définies à l'article 11.2.3 figure dans le tableau des cotisations ci-dessous.

Ces cotisations maximales sont fixées au titre des exercices 2022, 2023 et 2024, sauf évolutions légales ou réglementaires. Au-delà de 2024, ils feront l'objet d'un réexamen annuel en commission paritaire.

En application de l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, les cotisations assises sur la tranche A du salaire sont exclusivement à la charge de l'employeur (soit 1,50 % TA).

Ces cotisations devront être assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de la sécurité sociale ou de la MSA, la cotisation étant répartie selon les pourcentages définis par les partenaires sociaux de la branche d'activité, à savoir :

60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 11.1.1.1.

Elles sont appelées pour les salariés dès leur embauche.

Taux de cotisations conventionnels

	TA			TB et TC		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Décès	0,60 %		0,60 %	0,32 %		0,32 %
Rente décès	0,14 %		0,14 %	0,14 %		0,14 %
Frais d'obsèques	0,02 %		0,02 %			
Total garantie décès	0,76 %		0,76 %	0,46 %		0,46 %
Incapacité temporaire	0,41 %		0,41 %	0,20 %	0,79 %	0,99 %
Incapacité permanente	0,33 %		0,33 %	0,52 %		0,52 %
Total garantie incapacité et invalidité	0,74 %		0,74 %	0,72 %	0,79 %	1,51 %
Total	1,50 %		1,50 %	1,18 %	0,79 %	1,97 %

Sont par ailleurs proposés (cf. ci-dessous) aux entreprises adhérentes à l'organisme assureur référencé (APGIS) des taux d'appel négociés par les partenaires sociaux de la CCN du golf auprès de l'organisme assureur référencé.

Taux de cotisations (taux d'appel)

Un taux d'appel, sur une période de 24 mois soit pour les années 2022 et 2023, sauf évolutions légales ou réglementaires, a été négocié par les partenaires sociaux de la CCN du Golf en concertation avec l'organisme assureur référencé. Le taux d'appel est plafonné à 90 % du taux conventionnel.

(Voir page suivante.)

	TA			TB et TC		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Décès	0,540 %		0,540 %	0,288 %		0,288 %
Rente décès	0,126 %		0,126 %	0,126 %		0,126 %
Frais d'obsèques	0,018 %		0,018 %			
Total garantie décès	0,684 %		0,684 %	0,414 %		0,414 %
Incapacité temporaire	0,369 %		0,369 %	0,180 %	0,711 %	0,891 %
Incapacité permanente	0,297 %		0,297 %	0,468 %		0,468 %
Total garantie incapacité et invalidité	0,666 %		0,666 %	0,648 %	0,711 %	1,359 %
Total	1,350 %		1,350 %	1,062 %	0,711 %	1,773 %

2. Caractère obligatoire de la couverture conventionnelle

En raison du caractère obligatoire de leur affiliation au contrat collectif de prévoyance, les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation. »

Article 3 | *Garanties du régime complémentaire frais de santé*

Le point 3 « Garantie optionnelle » de l'article 11.3.2 « Garanties » présentant le tableau des garanties est mis à jour comme suit :

(Voir page suivante.)

Nature des frais	Remboursement du régime de base Hors Alsace Moselle	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement total Garantie Socle CCN Golf	Remboursement total Garantie optionnelle CCN incluant la garantie socle Golf	Remboursement total Garantie surcomplémentaire A+
SOINS COURANTS					
Honoraires médicaux (y compris téléconsultation) :					
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	150 % BR	200 % BR	350 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	130 % BR	180 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	170 % BR	200 % BR	400 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	150 % BR	180 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux	60 % BR	90 % BR	160 % BR	200 % BR	300 % BR
Actes techniques y compris radiologie médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	160 % BR	200 % BR	360 % BR
Actes techniques y compris radiologie médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	140 % BR	180 % BR	200 % BR
Analyses, et examens de laboratoire médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	160 % BR	200 % BR	300 % BR
Analyses, et examens de laboratoire médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	140 % BR	180 % BR	200 % BR
Actes de prévention ⁽²⁾	De 35 % à 70 % BR	De 35 % à 90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie	-	-	80€/an	80€/an	150€/an
Médicaments :					
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65 % BR	90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	30 % BR	80 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	15 % BR	15 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Matériel médical :					
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	90 % BR	250 % BR	290 % BR	400 % BR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses ⁽³⁾	60 % ou 100 % BR	90 % ou 100 % BR	250 % BR	290 % BR	400 % BR
- Forfait véhicule pour handicapé physique remboursé ou non par le régime de base	-	-	500€/an	500€/an	500€/an
HOSPITALISATION					
Frais de séjour en secteur conventionné ⁽⁴⁾	80 % ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR	Frais réels	Frais réels
Honoraires :					
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	100 % BR	300 % BR	350 % BR	500 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR
- Forfait actes lourds ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁶⁾	-	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulières y compris ambulatoire (par jour/bénéficiaire) ⁽⁷⁾	-	-	45€/jour	75€/jour	100€/jour
Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans (par jour/bénéficiaire)	-	-	30€/jour	40€/jour	60€/jour
OPTIQUE					
Equipement : 2 verres + monture		1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁸⁾			
Equipements 100 % santé (Classe A) ⁽⁹⁾					
- Monture	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
- Verre	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Autres équipements (classe B)					
- Monture	60 % BR	90 % BR	100€	100€	100€
- Verre simple Classe B ⁽¹⁰⁾	60 % BR	90 % BR	65€/verre	100€/verre	160€/verre
- Verre complexe Classe B ⁽¹⁰⁾	60 % BR	90 % BR	140€/verre	225€/verre	230€/verre
- Verre très complexe Classe B ⁽¹⁰⁾	60 % BR	90 % BR	175€/verre	250€/verre	300€/verre
Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽⁹⁾	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Supplément pour verre avec philtre ⁽⁹⁾	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	90 % BR	100 %BR+200€/an	100 %BR+200€/an	100 %BR+400€/an
Lentilles non remboursées par le régime de base (y compris jetables)	-	90 % BR	100€/an	200€/an	300€/an
Chirurgie réfractive de l'œil	-	90 % BR	-	400€/œil	600€/œil
DENTAIRE					

Soins et prothèses 100% Santé ^{(9) (14)}	70 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Soins (hors 100% Santé) y compris implantologie remboursée par le RO	70 % BR	90 % BR	100 % BR	170 % BR	370 % BR
Inlay Onlay (hors 100% Santé) ⁽¹¹⁾	70 % BR	90 % BR	125 % BR	170 % BR	370 % BR
Prothèses (hors 100% Santé)					
- prothèses à honoraires maîtrisés ⁽¹²⁾	70 % BR	90 % BR	125 % BR	125 % BR	125 % BR
- prothèses à honoraires libres y compris couronne implanto-portée	70 % BR	90 % BR	125 % BR	125 % BR	125 % BR
- forfait complémentaire prothèses à honoraires maîtrisés ou libres	-	-	+375 % BR	+495 % BR	+535 % BR + 300 €/an
- prothèses dentaires non remboursées par le régime de base ⁽¹³⁾	-	-	200 % BR	200 % BR	200 % BR + 400 €/an
- Plafond annuel du forfait complémentaire des prothèses dentaires à honoraires maîtrisés ou libres et prothèses non remboursées	-	-	1500 €/an	1500 €/an	2000 €/an
Orthodontie remboursée par le régime de base	70 % ou 100 % BR	90 % ou 100 % BR	300 % BR	450 % BR	450 % BR
Implantologie (hors couronne implanto-portée, prise en charge sur devis adressé à l'organisme assureur)	-	-	200€/an	200€/an	600€/an
Parodontologie non remboursée par le régime de base (prise en charge sur devis adressé à l'organisme assureur)	-	-	-	100€/an	400€/an
AIDES AUDITIVES					
Equipements 100% Santé (Classe I) ⁽⁹⁾	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Aides auditives Classe II prises en charge par le RO jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	90 % BR	1 700 €	1 700 €	1 700 €
Aides auditives Classe II prises en charge par le RO à partir de 21 ans	60 % BR	90 % BR	1 225 €	1400 €	1 700 €
CURES THERMALES					
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux ⁽⁴⁾ , transport, hébergement, surveillance	65 % ou 70 % BR	65 % ou 90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Forfait thermal complémentaire	-	-	-	-	200 €/an
DIVERS					
Prime de naissance ou d'adoption (sur présentation de justificatifs) ⁽¹⁵⁾	-	-	10 % PMSS	15 % PMSS	15 % PMSS
la prime de naissance s'entend pour un forfait par foyer					
Transports remboursés par le RO	65 % ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	300 % BR
Réseau de soins SANTECLAIR	-		oui		

BR: Base de remboursement **FR:** Frais réels **RO:** Régime Obligatoire **PMSS:** Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire de l'assuré (article L.160-13 du code de la sécurité sociale) ne pourront donner lieu à remboursement.

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.

(2) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(3) Podo-orthèses et orthoprothèses, des prothèses internes et implants. La notion de véhicule englobe les fauteuils roulants, poussettes, tricycles et châssis. Pour les prothèses optiques et auditives, il faut se reporter aux postes correspondants.

(4) Frais personnels non pris en charge : boisson, blanchisserie, téléphone. La CCMO offre la prise en charge de la télévision après application d'une franchise de 10 jours (pour chaque hospitalisation) et dans la limite de 2€/jour.

(5) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(6) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(7) Prise en charge limitée à 60 jours/an en hospitalisation ; 45 jours/an en psychiatrie ; 12 jours/an en maternité.

(8) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(9) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(10)

verres simples Classe B :

- verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre ≤ +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 6 dioptries

- verres neutres

verres complexes Classe B

- verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de -6 à +6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère < -6 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) > 6 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre ≤ +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 8 dioptries
- verres mixtes : 1 verre simple et 1 verre complexe

verres très complexes Classe B

- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère < -8 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S > 8 dioptries
- Verres mixtes : 1 verre complexe et 1 verre très complexe ou 1 verre simple et 1 verre très complexe

(11) La mise en place du 100% Santé pour les prothèses dentaires est progressive entre 2020 et 2021. Certaines prothèses qui intégreront le panier 100% Santé au 1er janvier 2021 seront prises en charge au titre des prothèses hors 100% Santé au cours de l'année 2020.

(12) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour les soins et les prothèses à honoraires maîtrisés entre 2020 et 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire dès lors qu'ils ont pris effet.

(13) La base de référence appliquée aux prothèses non remboursées est l'équivalent de la BR de la pose d'une prothèse amovible à plaque résine d'1 à 3 dents (acte CCAM HBLD364). La base de référence appliquée aux réparations de prothèses non remboursées est l'équivalent de la BR de la réparation d'une prothèse dentaire amovible (acte CCAM HBMD020).

(14) À compter du 1er janvier 2021, prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

(15) Versée si inscription de l'enfant (celle-ci devant intervenir dans les 2 mois suivant sa naissance ou adoption) et sous réserve que l'adhérent ne soit plus en période de stage et que son dossier soit en règle au niveau des cotisations. Le plafond est doublé en cas de naissance ou adoption multiple.

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base+ régime complémentaire) est inchangé.

Article 4 | *Taux de cotisations du régime complémentaire frais de santé*

L'article 11.3.4.1 « Répartition des taux de cotisations » est modifié comme suit :

« Les garanties sont accordées aux salariés, et éventuellement à tout ou partie de leurs ayants droit, moyennant une cotisation maximale qui devra être établie selon l'une des 3 structures tarifaires définies, au choix de l'employeur (isolé, famille, monoparentale).

Conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, l'employeur prend en charge 50 % de la cotisation afférente à la couverture mise en place à titre obligatoire dans l'entreprise, y compris lorsque la garantie optionnelle et la couverture des ayants droit sont rendus obligatoires.

Tableaux des taux de cotisations

(applicables que la couverture soit mise à titre obligatoire ou facultative s'agissant de la garantie optionnelle et de l'extension de la couverture aux ayants droit du salarié).

Les partenaires sociaux de la CCN du golf ont défini un taux maximal de cotisation que les employeurs devront consacrer au financement des garanties.

Ces cotisations maximales sont fixées au titre des exercices 2022, 2023 et 2024, sauf évolutions légales ou réglementaires. Au-delà de 2024, ils feront l'objet d'un réexamen annuel en commission paritaire.

Taux de cotisations en pourcentage du PMSS et TTC.

(Voir page suivante.)

Taux de cotisations conventionnels

Régime général hors Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A+	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	1,20 %	1,63 %	+ 0,42 %	2,05 %
Isolé/monoparental	2,08 %	2,90 %	+ 0,80 %	3,70 %
Isolé famille	3,14 %	4,68 %	+ 1,14 %	5,82 %

Régime général Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A+	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	0,92 %	1,23 %	+ 0,42 %	1,65 %
Isolé/monoparental	1,59 %	2,17 %	+ 0,80 %	2,97 %
Isolé/famille	2,37 %	3,52 %	+ 1,14 %	4,66 %

Régime agricole hors Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A+	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	1,13 %	1,53 %	+ 0,39 %	1,92 %
Isolé/monoparental	1,96 %	2,72 %	+ 0,75 %	3,47 %
Isolé/famille	2,94 %	4,39 %	+ 1,07 %	5,46 %

Régime agricole Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A+	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	0,86 %	1,16 %	+ 0,39 %	1,55 %
Isolé/monoparental	1,49 %	2,04 %	+ 0,75 %	2,79 %
Isolé/famille	2,22 %	3,30 %	+ 1,07 %	4,37 %

Les tarifs loi Évin sont identiques à ceux des actifs lors de la première année. Ils seront ensuite majorés la deuxième année puis la troisième année de manière à atteindre 125 % puis 150 % du tarifs des actifs.

Sont par ailleurs proposés (cf. ci-dessous) aux entreprises adhérentes à l'organisme assureur référencé (APGIS) des taux d'appel négociés par les partenaires sociaux de la CCN du golf auprès de l'organisme assureur référencé.

Taux de cotisations (taux d'appel)

Un taux d'appel, sur une période de 24 mois soit pour les années 2022 et 2023, sauf évolutions légales ou réglementaires, a été négocié par les partenaires sociaux de la CCN du Golf en concertation avec l'organisme assureur référencé. Le taux d'appel est plafonné à 90 % du taux conventionnel.

Régime général hors Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A+	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	1,080 %	1,467 %	+ 0,42 %	1,887 %
Isolé/monoparental	1,872 %	2,610 %	+ 0,80 %	3,410 %
Isolé/famille	2,826 %	4,212 %	+ 1,14 %	5,352 %

Régime général Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A+	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	0,828 %	1,107 %	+ 0,42 %	1,527 %
Isolé/monoparental	1,431 %	1,953 %	+ 0,80 %	2,753 %
Isolé/famille	2,133 %	3,168 %	+ 1,14 %	4,308 %

Régime agricole hors Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A+	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	1,017 %	1,377 %	+ 0,39 %	1,767 %
Isolé/monoparental	1,764 %	2,448 %	+ 0,75 %	3,198 %
Isolé/famille	2,646 %	3,951 %	+ 1,07 %	5,021 %

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A+	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	0,774 %	1,044 %	+ 0,39 %	1,434 %
Isolé/monoparental	1,341 %	1,836 %	+ 0,75 %	2,586 %
Isolé/famille	1,998 %	2,970 %	+ 1,07 %	4,040 %

Article 5 | Suppression

L'article 3 de l'avenant n° 67 du 19 octobre 2015 est supprimé.

Article 6 | Champ d'application

Cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptations spécifiques ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent avenant si les circonstances en démontrent l'utilité.

Article 8 | Formalités

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction des relations du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et, à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du ministère concerné.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de la CCN du golf du 13 juillet 1998.

Fait à Levallois-Perret, le 7 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3241 | Convention collective nationale

IDCC : 1483 | **COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT
ET DES ARTICLES TEXTILES**

Accord du 19 octobre 2021
relatif au régime de prévoyance collectif

NOR : ASET2151102M

IDCC : 1483

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

FNH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

CGT CSD ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 ont mis en place, par accord du 19 mars 2003, un régime de prévoyance incapacité de travail, invalidité et décès collectif et obligatoire au niveau de la branche. Cet accord a été modifié par cinq avenants, en date des 19 juin 2007, 27 novembre 2008, 15 décembre 2008, 24 novembre 2009 et 23 novembre 2012.

Un accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif a révisé, en s'y substituant, l'accord du 19 mars 2003, tel que modifié par ses avenants n° 1 à n° 5. L'accord du 9 octobre 2015 a également fait l'objet de modifications par les partenaires sociaux de la branche par cinq avenants datés des 13 septembre 2016, 7 novembre 2017, 8 février 2018, 11 décembre 2018 et 11 février 2019.

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de réviser le régime de prévoyance mis en place au niveau de la branche par accord du 9 octobre 2015, tel que modifié par ses avenants n° 1 à n° 4 et par l'avenant n° 1 à son avenant n° 2 du 11 février 2019.

Cette révision met en œuvre une nouvelle recommandation quinquennale à effet du 1^{er} janvier 2022 et tient compte de l'évolution du contexte législation et réglementaire, notamment au regard :

- de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail ;
- du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Le présent accord révisé, en s'y substituant, l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif, tels que modifié par ses avenants n° 1 à n° 4 et par l'avenant n° 1 à son avenant n° 2.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, défini à l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de cette convention collective.

Article 2 | Bénéficiaires

Les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord sont tenues de couvrir l'ensemble de leurs salariés, sans condition d'ancienneté, à hauteur des garanties incapacité de travail, invalidité et décès minimales prévues par le présent accord.

Ces garanties minimales sont distinctes entre les salariés :

- cadres et agents de maîtrise (catégories A1 à D) tels que définis au I de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications ;
- employés (catégories 1 à 8) tels que définis au II de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications.

Le bénéfice de la couverture prévoyance doit être maintenu au profit des salariés en cas de suspension de leur contrat de travail, qu'elle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle financées au moins pour partie par l'employeur ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur comme le congé de reclassement ou de mobilité...).

Dans une telle hypothèse, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation (sauf maintien de garanties à titre gratuit). Dans ce cas, l'assiette à retenir pour le calcul des prestations et des cotisations est celle définie aux articles 5 et 7 du présent accord.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) ne bénéficient pas du maintien de la couverture prévoyance, sous réserve de dispositions particulières pouvant être prévues par le contrat d'assurance.

Dans cette hypothèse, l'entreprise suspend le versement de sa contribution au régime pendant toute la période de suspension du contrat de travail non-indemnisée.

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance mis en place dans l'entreprise doit être obligatoire.

Article 3 | *Organisme assureur*

Les entreprises peuvent souscrire un contrat d'assurance auprès de l'assureur de leur choix.

Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de la couverture au niveau national en recommandant deux organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance.

Cette recommandation se traduit notamment par la conclusion d'un contrat cadre et d'un protocole technique et financier.

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance prévues pour les salariés de la branche :

- Mutex, société d'assurances régie par le code des assurances, 140, avenue de la République, 92320 Châtillon assureur des garanties de prévoyance incapacité, invalidité, capital décès ou invalidité permanente et absolue, frais d'obsèques ;
- l'OCIRP, l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris, assureur des garanties rente éducation et rente de conjoint substitutive.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance du délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

Article 4 | *Définitions*

Conjoint

On entend par conjoint, l'époux (ou l'épouse) du salarié non séparé(e) de corps judiciairement et non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée ou par convention enregistrée chez un notaire.

Concubin

Est considéré comme concubin, la personne vivant en couple avec le salarié dans le cadre d'une union de fait, au sens de l'article 515-8 du code civil.

Partenaire de Pacs

On entend par partenaire de Pacs, la personne ayant conclu avec une autre personne une convention solennelle (pacte civil de solidarité) ayant pour but d'organiser leur vie commune (art. 515-1 et suivants du code civil). Les signataires d'un Pacs sont désignés par le terme de partenaire. L'existence d'un Pacs peut être prouvée soit par la production de la copie du récépissé d'enregistrement du Pacs, soit par la production d'un extrait d'acte de naissance sur lequel le Pacs est mentionné.

Personnes à charge

Sont considérées comme personnes à charge les personnes vivant sous le toit du salarié, titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité » prévues à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Enfant à charge

Sont considérés comme à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié et de son conjoint (ou concubin, ou partenaire de Pacs) qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans les organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- quel que soit leur âge en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé, ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité ».

Sont également considérés comme à charge :

- les enfants nés viables postérieurement au décès du salarié et dont la filiation avec celui-ci est établie ;
- les enfants du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, de l'ex-conjoint, qui ont vécu au foyer du salarié jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondant aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Invalidité absolue et définitive

On entend par invalidité absolue et définitive, l'incapacité absolue d'exercer une profession, avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Est assimilée à l'invalidité absolue définitive :

- l'invalidité de 3^e catégorie définie à l'article L. 341-4 3^o du code de la sécurité sociale, et indemnisée comme telle par la sécurité sociale ;
- l'incapacité permanente, définie à l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale et indemnisée comme telle par la Sécurité sociale, avec attribution d'une prestation complémentaire en cas de recours à l'assistance d'une tierce personne, et dont le taux est égal ou supérieur à 100 %.

5.1. Salaire de référence servant de base au calcul de la garantie décès - IAD

Le salaire de référence servant de base au calcul de la garantie décès-IAD correspond au total des rémunérations brutes tranches 1 et 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale perçues aux cours de 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès ayant donné lieu à cotisations (y compris les primes, les gratifications et le 13^e mois). Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur une base annuelle. Pour les salariés à temps partiel, le salaire de référence est reconstitué sur la base annuelle, prenant en compte la durée effective de travail, et non la base d'un temps plein.

Lorsque le salarié a bénéficié d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) au cours de la période de référence, le salaire servant de base au calcul des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur et ayant été soumis à cotisation au titre du présent contrat. Ce revenu de remplacement est celui versé par l'employeur durant la période de maintien des garanties et s'entend brut de cotisations et contributions de sécurité sociale.

5.2. Salaire de référence servant de base au calcul de la garantie rente éducation et rente de conjoint substitutive

Le salaire de référence servant de base au calcul de la garantie rente éducation ou rente de conjoint substitutive est égal au total des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès (y compris les primes, les gratifications et le 13^e mois), dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale incluse. Pour les salariés à temps partiel, le salaire de référence au calcul de la rente éducation ou rente temporaire de conjoint substitutive est reconstitué sur la base annuelle prenant en compte la durée effective du travail, et n'est pas reconstitué sur la base d'un temps plein, sans pouvoir pour la rente éducation ou la rente temporaire de conjoint substitutive, être inférieur au Smic annuel brut pour 151,67 heures de travail.

Lorsque le salarié décédé ne bénéficie pas de 12 mois d'activité dans la branche, le salaire de référence pour le calcul de la rente éducation ou rente de conjoint substitutive est reconstitué sur une base annuelle sans pouvoir pour la rente éducation ou la rente de conjoint substitutive, être inférieure au Smic annuel brut pour 151,67 heures de travail.

Lorsque le salarié a bénéficié d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) au cours de la période de référence, le salaire servant de base au calcul des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur et ayant été soumis à cotisation au titre du présent contrat. Ce revenu de remplacement est celui versé par l'employeur durant la période de maintien des garanties et s'entend brut de cotisations et contributions de sécurité sociale.

5.3. Salaire de référence servant de base au calcul des garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle (IPP)

Le salaire de référence servant de base au calcul des garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle (IPP) est égal à la moyenne mensuelle des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail (y compris les primes, les gratifications et le 13^e mois). Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a bénéficié d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) au cours de la période de référence, le salaire servant de base au calcul des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur et ayant été soumis à cotisation au titre du présent contrat. Ce revenu de remplacement est celui versé par l'employeur durant la période de maintien des garanties et s'entend brut de cotisations et contributions de sécurité sociale.

Article 6 | Garanties

Les entreprises doivent garantir les salariés en matière de prévoyance en respectant les minima de couverture fixés ci-dessous.

Ces niveaux de couverture sont exposés ci-après et repris dans le cadre du contrat conclu avec les organismes assureurs recommandés :

(Voir page suivante.)

1. Salariés cadres et agents de maîtrise (catégories A1 à D) tels que définis au I de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications

Capitaux Décès – Invalidité Absolue et Définitive	En % du salaire brut de référence
Capital Décès – IAD	Tranche 1
Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant ou personne à charge	450%
Marié, concubin ou partenaire de Pacs sans enfant ou personne à charge	525%
Majoration par enfant ou personne à charge	78%
Capital Double effet en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	Tranche 1
Marié, concubin ou partenaire de Pacs	100% du capital décès
Frais d'Obsèques	
Pour le décès du salarié, à hauteur des frais d'obsèques	Dans la limite de 200 % du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du décès
Rente éducation par enfant à charge par enfant à charge en cas de décès ou Invalidité Absolue et Définitive	En % du salaire brut de référence (sans pouvoir être inférieure au SMIC en vigueur au jour du décès)
Rente éducation	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Jusqu'au 18 ^{ème} anniversaire, sans conditions du 18 ^{ème} au 26 ^{ème} anniversaire sous conditions (de poursuite d'étude notamment)	20%
Allocation complémentaire d'orphelin en cas de décès simultané ou postérieur (dans les 12 mois suivant le décès du salarié) du conjoint	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Jusqu'au 18 ^{ème} ans sans conditions, du 18 ^{ème} au 26 ^{ème} anniversaire sous conditions (de poursuite d'étude notamment)	20%
Rente temporaire de conjoint substitutive en l'absence d'enfant à charge	En % du salaire brut de référence Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale (sans pouvoir être inférieure au SMIC en vigueur au jour du décès)
Conjoint, concubin ou partenaire de Pacs	15% versée jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire avec un minimum de 5 ans
Incapacité Temporaire de Travail	En % du salaire brut de référence - Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
En Complément relais du maintien de salaire conventionnel	80%
Pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 12 mois	80%

A compter du 91ème jour d'arrêt de travail continu Pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 12 mois	80%
<i>Cette prestation s'entend y compris les prestations nettes de CSG/CRDS versées par la Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne satisfaisant pas aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale). En tout état de cause, le total des prestations perçues ne saurait excéder 100 % du salaire net d'activité, conformément aux dispositions des conditions générales</i>	
Invalidité – Incapacité permanente professionnelle	En % du salaire brut de référence
Catégorie d'invalidé / Taux d'IPP	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
1 ^{ère} catégorie Sécurité sociale ou taux d'Incapacité Permanente Professionnelle compris entre 33% et 66 %	18%
2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégories Sécurité sociale ou taux d'Incapacité Permanente Professionnelle égal ou supérieur à 66 %	30%
<i>Cette prestation s'entend en complément des prestations brutes de prélèvements sociaux versées par la Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne satisfaisant pas aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale). En tout état de cause, le total des prestations perçues ne saurait excéder 100 % du salaire net d'activité, conformément aux dispositions des conditions générales</i>	
Garanties d'assistance	Incluses

2. Salariés employés (catégories 1 à 8) tels que définis au II de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications

Capitaux Décès – Invalidité Absolue et Définitive	En % du salaire brut de référence
Capital Décès	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds Annuels de la Sécurité sociale
Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant ou personne à charge	40%
Marié, concubin ou partenaire de Pacs sans enfant ou personne à charge	100%
Majoration par enfant ou personne à charge	25%
<i>Pour les salariés à temps partiel, versement d'un capital ne pouvant être inférieur à 50% du salaire annuel brut.</i>	
Capital IAD	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds Annuels de la Sécurité sociale
Capital en cas d'invalidité 3ème catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égale à 100%	200 %
Capital Double effet, en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Marié, concubin ou partenaire de Pacs	100% capital décès
Frais d'Obsèques	
Pour le décès du salarié, à hauteur des frais d'obsèques	Dans la limite de 200 % du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du décès
Rente éducation par enfant à charge en cas de décès ou Invalidité Absolue et Définitive	En % du salaire brut de référence (sans pouvoir être inférieur au SMIC en vigueur au jour du décès)
Rente éducation	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Jusqu'au 18ème anniversaire sans conditions, Du 18ème 26ème anniversaire sous conditions (de poursuite d'étude notamment)	20%
Allocation complémentaire d'orphelin en cas de décès simultané ou postérieur (dans les 12 mois suivant le décès du salarié) du conjoint	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Jusqu'au 18ème anniversaire sans conditions du 18ème au 26ème anniversaire sous conditions (de poursuite d'étude notamment)	20%
Rente temporaire de conjoint substitutive en l'absence d'enfant à charge	En % du salaire brut de référence (sans pouvoir être inférieur au SMIC en vigueur au jour du décès)
	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Conjoint, concubin ou partenaire de Pacs	15% versée jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire avec un minimum de 5 ans

Incapacité Temporaire de Travail	En % du salaire brut de référence
En complément relais du maintien de salaire conventionnel	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 12 mois Lorsque la durée de l'arrêt de travail pour maladie de la vie courante est supérieure à 2 mois consécutifs, la période d'arrêt de travail du 4 ^{ème} au 7 ^{ème} jour fera l'objet d'une indemnisation rétroactive.	80%
A compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu	Tranches 1 et 2 limitées à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
Pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 12 mois	80%
<i>Cette prestation s'entend y compris les prestations nettes de CSG/CRDS versées par la Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne satisfaisant pas aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale). En tout état de cause, le total des prestations perçues ne saurait excéder 100 % du salaire net d'activité, conformément aux dispositions des conditions générales</i>	
Incapacité – Incapacité permanente professionnelle	En % du salaire brut de référence
Catégorie d'invalidé / Taux d'IPP	Tranches 1 et 2 limitée à 4 Plafonds de la Sécurité sociale
1 ^{ère} catégorie Sécurité sociale ou taux d'IPP compris entre 33% et 66 %	12%
2 ^{ème} catégorie Sécurité sociale ou taux d'Incapacité Permanente Professionnelle égal ou supérieur à 66 %	20%
3 ^{ème} catégorie Sécurité sociale ou taux d'Incapacité Permanente Professionnelle égal à 100%	30%
<i>Cette prestation s'entend en complément des prestations brutes de prélèvements sociaux versées par la Sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne satisfaisant pas aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale). En tout état de cause, le total des prestations perçues ne saurait excéder 100 % du salaire net d'activité, conformément aux dispositions des conditions générales</i>	
Garanties d'assistance	Incluses

On entend par :

- tranche 1 : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et quatre fois ce plafond.

Le PASS est le plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, visé à l'article à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale. Il est fixé chaque année par arrêté.

Article 7 | Revalorisation des prestations

7.1. Revalorisation du salaire de référence servant de base au calcul des prestations

Le salaire de référence est revalorisé pour le calcul des prestations invalidité, incapacité permanente professionnelle et décès, lorsque le salarié justifie ou justifiait d'un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale d'une durée égale ou supérieure à 6 mois continus, à la date de mise en invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle ou à celle de son décès. Il est revalorisé selon le même pourcentage d'augmentation que le plafond annuel de la sécurité sociale, à la même date.

7.2. Revalorisation des prestations périodiques en cours de service

Les prestations périodiques en cours de service sont revalorisées selon le même pourcentage d'augmentation que le plafond annuel de la sécurité sociale, à la même date, sous réserve lorsque le bénéficiaire est le salarié, qu'il justifie d'un arrêt de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 mois continus à la date d'application de la revalorisation. Les rentes éducation et de conjoint substitutive à la rente éducation sont revalorisées chaque année par l'organisme assureur ou le contrat d'assurance souscrit.

Article 8 | Cotisations

8.1. Obligation des entreprises de la branche

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qu'elles soient ou non adhérentes au contrat d'assurance proposé par les organismes assureurs recommandés, doivent :

- mettre en place des garanties identiques ou supérieures, lignes par lignes, à celles exposées à l'article 4, excepté en cas de conclusion d'un accord d'entreprise prévoyant des garanties équivalentes conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail ;
- respecter une prise en charge par l'employeur des cotisations à hauteur de 50 % de la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise ;
- souscrire un contrat prévoyant que dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre du contrat d'assurance ;
- mettre en œuvre les garanties d'action sociale visées à l'article 8 du présent accord en les finançant par l'affectation d'une quote-part de la cotisation versée à l'organisme assureur recommandé, d'un montant de 2 %.

En tout état de cause, la participation de l'employeur doit être fixée dans le respect des dispositions de l'article 1^{er} de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres pour les salariés cadres et agents de maîtrise de cet accord, à savoir notamment être *a minima* égale à 1,50 % de la tranche 1.

8.2. Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit auprès des organismes recommandés

Les cotisations sont fixées en pourcentage du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale, dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 plafonds de la sécurité sociale.

Les tranches de rémunération sont définies de la façon suivante :

- tranche 1 (équivalente à l'ancienne tranche A) : partie du salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale (équivalente à l'ancienne tranche B) : partie du salaire comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et quatre fois ce plafond.

Ce salaire comprend les rémunérations variables supplémentaires (notamment 13^e mois, prime de vacances, prime d'ancienneté) au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des indemnités versées en raison de la cessation du contrat de travail (notamment indemnité de départ à la retraite, indemnité compensatrice de congés payés).

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur durant la suspension de leur contrat de travail (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement,

allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.), l'assiette des cotisations est également constituée de ce revenu de remplacement.

Dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre du contrat d'assurance.

Financement des garanties des salariés cadres et agents de maîtrise

Cadres et agents de maîtrise		
Garanties	Taux contractuels ^[1]	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Capitaux décès/PTIA	0,72 %	
Double effet	0,02 %	
Frais d'obsèques	0,05 %	
Rente éducation/rente de conjoint substitutive ^[1]	0,09 %	0,09 %
Incapacité de travail temporaire	0,31 %	0,35 %
Invalidité permanente	0,30 %	0,36 %
Assistance	0,01 %	
Total	1,50 %	0,80 %

[1] Taux contractuels applicables à compter du 1^{er} janvier 2022 pour l'ensemble des garanties.

Financement des garanties des employés

Employés				
Garanties	Taux contractuels		Taux d'appel pour l'exercice 2022 ^[1]	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Capitaux décès/PTIA	0,09 %	0,09 %	0,08 %	0,08 %
Double effet	0,01 %	0,01 %	0,01 %	0,01 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %
Rente éducation/rente de conjoint substitutive	0,09 %	0,09 %	0,08 %	0,08 %
Incapacité de travail temporaire	0,28 %	0,29 %	0,24 %	0,25 %
Invalidité permanente	0,26 %	0,26 %	0,23 %	0,23 %
Assistance	0,01 %		0,01 %	
Total	0,76 %	0,76 %	0,67 %	0,67 %

[1] D'appel applicables du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022 pour l'ensemble des garanties.

Article 9 | Portabilité

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article précité. Notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de prévoyance des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

À défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

Article 10 | Action sociale

Le régime de prévoyance instauré au niveau de la branche présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité se concrétise, en application de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, par les actions suivantes :

- 1.** La prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au *a* et au *b* du 2° de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- 2.** Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;
- 3.** La prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

La liste des actions de prévention et d'action sociale sera définie par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission paritaire de branche, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent dans le champ professionnel qu'elles couvrent.

Ces actions seront financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation versée à l'organisme assureur, d'un montant de 2 %.

Pour les entreprises adhérant au contrat d'assurance des organismes assureurs recommandés, ce financement sera affecté au fonds social déjà existant au niveau de la branche.

Les prestations d'action sociale accordées par les organismes recommandés ne sont ouvertes qu'aux salariés bénéficiaires du régime souscrit auprès des organismes assureurs recommandés.

Dans ce cadre les partenaires sociaux ont décidé, que jusqu'au terme de la recommandation, une partie de ce degré élevé de solidarité sera consacrée à la prise en charge totale de la part salariale de la cotisation :

- des apprentis bénéficiaires d'un CDD, que la durée de ce CDD soit inférieure ou au moins égale à 12 mois et quelle que soit l'année d'apprentissage ;
- des salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation quelle que soit sa durée.

La gestion du fonds social des organismes assureurs recommandés est confiée à Mutex. Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies dans le règlement intérieur du fonds conclu entre les partenaires sociaux et lesdits organismes recommandés. Mutex établit annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmettra à la commission paritaire nationale.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront également prévoir la mise en œuvre des prestations d'action sociale prévues par le présent accord auprès de l'organisme assureur qu'elles auront choisi au sein des régimes mis en place à leur niveau.

Article 11 | Suivi du régime de prévoyance

Le suivi du régime de prévoyance est assuré par la commission paritaire nationale de la branche.

Cette commission :

- contrôle la mise en œuvre des orientations des actions de prévention par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés ;
- contribue à l'intégration des établissements dans le régime de prévoyance ;
- examine les comptes de résultats du contrat proposé par les organismes assureurs recommandés, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession ;
- définit la politique d'action sociale, décide des interventions du fonds social et approuve le budget présenté par Mutex.

À cet effet, les organismes recommandés communiqueront, chaque année, les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

Article 12 | Changement d'organisme assureur

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de la recommandation, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rentes éducation) continuent d'être versées par les organismes assureurs recommandés à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement. La garantie incapacité temporaire de travail – Invalidité est maintenue aux assurés en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité), sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance ;

2. Ces organismes assureurs recommandés assurent également le maintien des garanties décès au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, sans revalorisation des bases de calcul desdites prestations ;

3. Parallèlement, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées par le nouvel organisme assureur.

Sera également organisée par le nouvel organisme assureur la revalorisation des bases de calcul des prestations décès étant précisé qu'elle devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Article 13 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la convention collective du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 ont considéré qu'un accord portant sur le régime de prévoyance applicable aux salariés de la branche n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 14 | Date d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Les employeurs non-adhérent à l'organisation signataire qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et s'affilier avant l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension de l'accord, au régime conventionnel de prévoyance auprès des organismes assureurs recommandés.

L'accord pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 15 | Dépôt et demande d'extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires de l'accord demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 19 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 26 octobre 2021
relatif aux barèmes de salaires minima garantis

NOR : ASET2151104M

IDCC : 1480

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

SEPM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNJ solidaires ;

SNJ CGT ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

SGJ FO,

d'autre part,

Préambule

Les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche de la presse magazine ainsi que le syndicat des éditeurs de presse magazine (SEPM) ont souhaité renouveler et renforcer le dialogue social dans la branche de la presse magazine.

Ils ont ainsi engagé des négociations visant à réviser les barèmes de salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des éditeurs de presse magazine.

Cette négociation visait également à définir un barème minimum de piges pour les journalistes professionnels rémunérés à la pigue employés par des éditeurs de presse magazine.

Le présent accord se substitue de plein droit aux accords ainsi qu'à leurs annexes ayant pu être signés antérieurement sur le même objet. Son entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs, ou d'usages dans l'entreprise qui les emploie.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux ont décidé de ce qui suit.

Article 1^{er} | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} novembre 2021.

Article 2 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Article 3 | Barème minimum conventionnel pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique

La distinction de barème en fonction de la périodicité du titre de presse est conservée.

À chacun des niveaux de qualification de la classification, est attaché un salaire mensuel brut minimum garanti, défini pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois).

Il est décidé que les salaires mensuels bruts minima de tous les niveaux de qualification des grilles de la presse hebdomadaire et de la presse périodique sont augmentés de 1 %.

S'agissant des salaires mensuels bruts minima qui se situaient en-dessous du Smic, ils sont actualisés au niveau du Smic et augmentés de 1 %.

Les barèmes minima conventionnels pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique figurent en annexe I du présent accord.

Article 4 | Barème de pigne

Il est décidé de revaloriser de 1 % le tarif du feuillet de pigne.

Le barème minimum de pignes brutes des journalistes figure en annexe II du présent accord.

Article 5 | Dispositions transverses et finales

Les parties contractantes, réaffirmant leur souhait de renforcer le dialogue social dans la branche de la presse magazine, s'engagent à ouvrir d'autres champs de négociations.

Ainsi, les organisations syndicales représentatives des salariés s'engagent à :

- réexaminer le projet d'accord relatif à l'intéressement aux résultats et aux performances de l'entreprise dans le secteur de la presse magazine déjà proposé par le SEPM ;
- discuter d'autres sujets d'actualité tels que l'égalité homme femme et le forfait jours.

Le syndicat des éditeurs de presse magazine (SEPM) s'engage à :

- ouvrir une discussion conformément à l'engagement pris en 2012 sur la pigne numérique ;
- inviter les organisations syndicales représentatives des salariés à débiter la prochaine négociation annuelle obligatoire 2022 au plus tard en mars 2022 ;
- inviter les organisations syndicales représentatives des salariés, au moins une fois par an, à une réunion dont l'ordre du jour portera sur les initiatives de la branche en matière de transition écologique à laquelle sera également conviée la présidente de la commission développement durable du SEPM.

Les organisations signataires s'engagent en outre à examiner l'opportunité d'une réorganisation de la classification.

Fait à Paris, le 26 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Barème minimum journalistes SEPM presse périodique en 2021

Presse périodique		Au 1 ^{er} novembre 2021	
Fonctions		Cat. A	Cat. B / C
Valeur du point	Coefficient	16,4872	14,6147
Rédacteur en chef	185	3 050,14 €	2 703,72 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 637,96 €	2 338,35 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 308,21 €	2 046,06 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 192,80 €	1 943,76 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 192,80 €	1 943,76 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2 192,80 €	1 943,76 €
Chef de rubrique	133	2 192,80 €	1 943,76 €
Secrétaire de rédaction	110	1 813,60 €	1 607,617
Rédacteur graphiste	110	1 813,60 €	1 607,617
Rewriter	110	1 813,60 €	1 607,617
Reporter	110	1 813,60 €	1 607,617
Reporter dessinateur	110	1 813,60 €	1 607,617
Reporter photographe	110	1 813,60 €	1 607,617
Rédacteur spécialisé	110	1 813,60 €	1 607,617
Rédacteur	100	1 648,72 €	1 605,36 € ^(*)
Stagiaires du 1 ^{er} au 24 ^e mois	97	1 605,36 € [*]	1 605,36 € ^(*)
[*] Dans les cas où l'application du point au coefficient fait ressortir une valeur inférieure au Smic en vigueur, il est retenu comme minima le niveau du Smic au 1 ^{er} novembre 2021, soit 1 589,47 €, augmenté de 1 %.			

Catégorie A :

Périodiques traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public.

Catégorie B :

Périodiques s'adressant également au grand public mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente, (exemples non limitatifs et sauf exception : les sportifs, littéraires, artistiques, de spectacles, de radio, de mode, d'enfants et agricoles), ainsi que les périodiques et revue spécialisés (il s'agit de l'ancienne catégorie C) s'adressant à un public moins étendu et particulièrement à des techniciens (exemples non limitatifs et sauf exception : les périodiques juridiques, médicaux, scientifiques, pédagogiques, culturels, administratifs, techniques et professionnels)

Barème minimum journalistes SEPM presse hebdomadaire en 2021

Presse hebdomadaire		Au 1 ^{er} novembre 2021	
Fonctions		Cat. 1	Cat. 2
Valeur du point	Coefficient	16,7195	14,7399
Rédacteur en chef	220	3 678,29 €	3 242,78 €
Rédacteur en chef adjoint	188	3 143,27 €	2 771,10 €
Secrétaire général de rédaction	174	2 909,19 €	2 564,74 €
Premier rédacteur graphiste	174	2 909,19 €	2 564,74 €
Chef des informations	165	2 758,72 €	2 432,08 €
Premier secrétaire de rédaction	160	2 675,12 €	2 358,38 €
Secrétaire de rédaction unique	160	2 675,12 €	2 358,38 €
Chef de service	155	2 591,52 €	2 284,68 €
Second rédacteur graphiste	145	2 424,33 €	2 137,29 €
Second secrétaire de rédaction	145	2 424,33 €	2 137,29 €
Chef de service adjoint	145	2 424,33 €	2 137,29 €
Grand reporter	145	2 424,33 €	2 137,29 €
Chef de rubrique	142	2 374,17 €	2 093,07 €
Rédacteur graphiste	138	2 307,29 €	2 034,11 €
Secrétaire de rédaction	138	2 307,29 €	2 034,11 €
Reporter	130	2 173,54 €	1 916,19 €
Critique	127	2 123,38 €	1 871,97 €
Rédacteur rewriteur	120	2 006,34 €	1 768,79 €
Rédacteur spécialisé	120	2 006,34 €	1 768,79 €
Rédacteur réviseur	120	2 006,34 €	1 768,79 €
Reporter photographe	120	2 006,34 €	1 768,79 €
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 872,58 €	1 650,87 €
Reporter dessinateur	112	1 872,58 €	1 650,87 €
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 839,15 €	1 621,39 €
Rédacteur traducteur	110	1 839,15 €	1 621,39 €
Rédacteur	100	1 671,95 €	1 605,36 € ^[*]
Sténographe rédacteur	100	1 671,95 €	1 605,36 € ^[*]
Stagiaires du 1 ^{er} au 24 ^e mois	97	1 621,79 €	1 605,36 € ^[*]

[*] Dans les cas où l'application du point au coefficient fait ressortir une valeur inférieure au Smic en vigueur, il est retenu comme minima le niveau du Smic au 1^{er} novembre 2021, soit 1 589,47 €, augmenté de 1 %.

Catégorie 1 : plus de 100 000 exemplaires.

Catégorie 2 : moins de 100 000 exemplaires.

Annexe II

Barème minimum de pige en 2021

Au 1^{er} novembre 2021.

Pige écrite (hors pige conçue pour un support numérique)

Feuillet (1500 signes : 25 lignes de 60 signes et espaces) : 53,99 €.

L'écho : 22,69 €.

Chaque dessin accepté : 85,50 €.

Croquis (ou illustrations d'articles) :

- le premier : 54,98 € ;
- le deuxième : 41,47 € ;
- le troisième : 23,32 €.

Cabochon, lettrine illustrée, cul de lampe : 33,53€.

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 5 du 13 octobre 2021

à l'accord du 2 juillet 2015
relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé

NOR : ASET2151090M

IDCC : 1404

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

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux ont conclu le 2 juillet 2015 un accord collectif prévoyant des remboursements complémentaires de frais de santé et recommandant un organisme assureur pour la mise en œuvre du régime.

Cet accord comporte plusieurs annexes dont une annexe 1 définissant le niveau des garanties et une annexe 2 définissant les cotisations applicables.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont réexaminé les conditions d'organisation de la mutualisation, rappelé à cette occasion de façon unanime leur attachement à la mutualisation et à la solidarité professionnelle et procédé à une mise en concurrence d'organismes assureurs aux fins de recommander un ou plusieurs organismes pour la mise en œuvre du régime.

À l'issue de la procédure et des discussions, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au point 1.1 de l'article 1^{er} de l'accord, les mots « dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté dans l'entreprise au moins égale à 3 mois » sont supprimés.

Article 2

Les dispositions de l'article 3 de l'accord sont remplacées par les suivantes :

« **3.1.** L'application intégrale du dispositif conventionnel est organisée par la souscription d'un contrat d'assurance. Ce contrat d'assurance fait expressément référence aux présentes dispositions conventionnelles et met en œuvre les garanties et l'ensemble des mesures de solidarité.

3.2. Les signataires du présent accord recommandent les organismes dont les coordonnées sont :

- Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
- APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire.

(Lorsqu'il est fait référence à "l'organisme recommandé", il est fait référence conjointement aux deux organismes ci-dessus recommandés).

L'organisme recommandé ne peut refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

Par ailleurs, le contrat proposé par l'organisme recommandé permet :

- la mutualisation des risques au niveau de la branche et l'application d'un tarif unique à l'ensemble des entreprises ;
- une stabilité tarifaire sur trois ans de la base conventionnelle à réglementation et législation inchangée ;
- la facilité de mise en œuvre des dispositions conventionnelles ;
- le bénéfice des actions de prévention déployées par l'organisme recommandé conformément aux orientations définies par la CPPNI grâce à la mutualisation des fonds destinés au financement desdites actions ;
- la mutualisation des fonds destinés à la prise en charge de certaines cotisations salariales.

3.3. Une convention de gestion est établie entre les partenaires sociaux et l'organisme recommandé qui précise notamment les modalités d'information des entreprises et de l'ensemble des salariés du secteur professionnel sur le contenu du présent accord. Les communications adressées par l'organisme recommandé aux entreprises sont préalablement soumises pour validation à la CPPNI.

3.4. L'organisme recommandé présente chaque année à la CPPNI un rapport sur la mise en œuvre et l'équilibre du régime détaillant spécifiquement les mesures de solidarité. Conformément à l'article D. 912-14 du code de la sécurité sociale, la commission peut demander communication du rapport annuel prévu à l'article L. 912-1 du même code.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par la CPPNI au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration d'une période de 5 ans. Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, l'organisme recommandé présen-

tera un rapport, sur les années écoulées depuis la prise d'effet de la recommandation, permettant le suivi du régime (évolution des cotisations, des prestations, sinistralité, mise en œuvre des droits non contributifs...). »

Article 3

Les dispositions de l'article 4 « Obligations de l'organisme assureur » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 4 | *Information*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'entreprise employeur est tenue de remettre à chaque salarié une notice d'information détaillée qui définit notamment les garanties conventionnelles et leurs modalités d'application.

Il est rappelé que les mesures de solidarité font partie intégrante du régime. L'entreprise employeur est par conséquent tenue de s'assurer que chaque salarié est informé, que ce soit par la notice ou par tout autre document d'information, des mesures de solidarité prévue par l'accord de branche et des modalités selon lesquelles il peut en bénéficier. »

Article 4

L'article 8.2 de l'accord est modifié comme suit :

« 8.2. Toutefois, le régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé défini par le présent accord reste en vigueur, et les cotisations salariales et patronales seront dues dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés en activité au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'un arrêt de travail pour maladie, maternité, adoption ou paternité, pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, exercice du droit de grève ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...) ;
- d'un congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mois consécutif (mois civil entier). »

Article 5

L'article 9 de l'accord est modifié comme suit :

« Le présent régime présente un degré élevé de solidarité se déclinant notamment par des droits non contributifs, une politique de prévention et une action sociale financés par une part égale à 2 % de la cotisation HT versée à titre obligatoire.

Ces actions sont les suivantes :

1. Les salariés en contrat de professionnalisation et d'apprentissage dont la rémunération n'excède pas le minimum fixé par la législation applicable pour bénéficier d'une dispense d'adhésion prévue à l'article 1^{er} bénéficient d'une réduction de la cotisation salariale égale à 30 % de la cotisation globale. Cette réduction est répercutée en totalité sur la cotisation salariale normalement due à titre obligatoire.
2. Le financement des actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé déterminées par la CPPNI.

3. La CPPNI peut définir d'autres actions en faveur des salariés de la branche et notamment, l'attribution d'aides ou de secours individuels aux salariés, anciens salariés ou ayants droit.

La CPPNI examine annuellement le dispositif de solidarité et détermine les orientations à appliquer pour l'année civile en cours ou pour le (ou les) exercice(s) ultérieur(s). Elle contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

À cet effet, les organismes assureurs transmettent chaque année aux entreprises souscriptrices un rapport sur la mise en œuvre des éléments de solidarité ou intègrent les informations relatives à la mise en œuvre des éléments de solidarité dans le rapport annuel sur les comptes du contrat prévu par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Les entreprises de la branche (ou leur assureur directement) transmettent ces rapports à la CPPNI avant le 31 décembre de chaque année :

- par voie postale, à l'adresse suivante : secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche SDLM, 6, boulevard Jourdan, 75014 Paris ;
- sous format numérique, à l'adresse suivante : secretariats-ccn3131@sedima.fr. »

Article 6

Le tableau des prestations figurant en annexe 1 de l'accord est modifié par le présent avenant.

Ce nouveau tableau, annexé au présent avenant, a pour objet d'introduire les améliorations de garanties décidées par les partenaires sociaux.

Article 7

Le tableau des cotisations figurant en annexe 2 de l'accord est modifié par le présent avenant.

Article 8 | Dispositions finales

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2022.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Compte tenu de son objet qui repose sur la mutualisation, il ne peut y avoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère en charge du travail. Les dispositions dont la modification est opérée par le présent avenant demeurent en application jusqu'à extension ministérielle de l'avenant pour les entreprises non syndiquées.

Fait à Paris, le 13 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Prestations prises en charge

Tableau 1 *Prises en charge : sécurité sociale + régime de branche*

Garanties y compris SS - y compris base pour les surcomplémentaires	BASE	SURCOMPLÉMENTAIRE 1	SURCOMPLÉMENTAIRE 2
HOSPITALISATION (1)			
Forfait hospitalier (2)	100 % du forfait fixé par arrêté ministériel	100 % du forfait fixé par arrêté ministériel	100 % du forfait fixé par arrêté ministériel
Honoraires chirurgicaux et médicaux dans le cadre des DPTM	150 % BRSS	180 % BRSS	200 % BRSS
Honoraires chirurgicaux et médicaux hors cadre des DPTM	130 % BRSS	160 % BRSS	180 % BRSS
Frais de séjour	100 % BRSS	100 % BRSS	100 % BRSS
Chambre particulière	40 € / jour	50 € / jour	60 € / jour
Chambre particulière ambulatoire	35 € / jour	40 € / jour	45 € / jour
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris en médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire	100 % de la participation forfaitaire	100 % de la participation forfaitaire
Frais d'accompagnement (3)	25 € / jour	25 € / jour	25 € / jour
TRANSPORT			
Frais de transport acceptés par la Sécurité sociale	100 % BRSS	100 % BRSS	100 % BRSS
SOINS COURANTS			
HONORAIRES MEDICAUX			
Consultations et visites généralistes *	100 % BRSS	100 % BRSS	100 % BRSS
Consultations et visites spécialistes :			
- Consultation dans le cadre des DPTM *	160 % BRSS	160 % BRSS	160 % BRSS
- Consultation hors cadre des DPTM *	140 % BRSS	140 % BRSS	140 % BRSS
Radiologie dans le cadre des DPTM *	100 % BRSS	130 % BRSS	160 % BRSS
Radiologie hors cadre des DPTM *	100 % BRSS	110 % BRSS	140 % BRSS
Actes techniques médicaux dans le cadre des DPTM *	100 % BRSS	130 % BRSS	160 % BRSS
Actes techniques médicaux hors le cadre des DPTM *	100 % BRSS	110 % BRSS	140 % BRSS
HONORAIRES PARAMEDICAUX			
Auxiliaires médicaux	100 % BRSS	100 % BRSS	100 % BRSS
Analyses médicales et examens de laboratoire	100 % BRSS	100 % BRSS	100 % BRSS
Médicaments (remboursements Sécurité sociale de 15 %, 30 % ou 65 %)	100 % BRSS	100 % BRSS	100 % BRSS

Matériel médical (appareillages et prothèses médicales remboursés par la SS)	100 % BRSS	100 % BRSS	100 % BRSS
Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale	15 € / an	15 € / an	15 € / an
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie	25 € par séance dans la limite de 4 séances par an	25 € par séance dans la limite de 4 séances par an	25 € par séance dans la limite de 4 séances par an

AIDE AUDITIVE - un équipement par oreille tous les 4 ans - dans la limite des PLV

Jusqu'au 31/12/2020 : Prothèses auditives	225 € / an	225 € / an	225 € / an
À compter du 01/01/2021 : Équipement 100% santé ** - Prothèse auditive classe I ***	Aucun reste à payer dans la limite des prix limite de vente (7)		
Panier libre - Prothèse auditive classe II *** (Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale)			
- Bénéficiaire > 20 ans	400 €	400 €	400 €
- Bénéficiaire ≤ 20 ans ou atteint de cécité ****	1400 €	1400 €	1400 €

DENTAIRE (4)

Soins et prothèses 100% santé **	Aucun reste à payer dans la limite des honoraires limite de facturation (6)		
Soins	100 % BRSS	100 % BRSS	100 % BRSS
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale	350 % BRSS	425 % BRSS	500 % BRSS
Panier maîtrisé (dans la limite des HLF) / Panier libre			
Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	250 % BRSS	250 % BRSS	250 % BRSS
Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale	400 € / an	400 € / an	400 € / an
Inlays/onlays	150 % BRSS	200 % BRSS	200 % BRSS
Implants	400 € / an	400 € / an	500 € / an

OPTIQUE - pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales

Équipements 100% santé **			
Lunettes (monture + 2 verres) de classe A	Aucun reste à payer dans la limite des prix limite de vente (7)		

Equipements libres			
Lunettes (monture + 2 verres) de classe B			
Verres	cf. grille optique	cf. grille optique	cf. grille optique
Par monture de lunettes	100 €	100 €	100 €
Lentilles acceptées ou non par la Sécurité sociale (5)	150 € / an	150 € / an	150 € / an
Opération de l'œil (par an et par bénéficiaire)	150 € / an	150 € / an	150 € / an

ACTES DE PRÉVENTION

Tous les actes de prévention du contrat responsable pris en charge par la Sécurité Sociale	100 % BRSS	100 % BRSS	100 % BRSS
--	------------	------------	------------

GRILLES OPTIQUES

(remboursement par verre)

Verre simple foyer			
- SPH de - 6 à + 6	75 €	100 €	125 €
- SPH < - 6 ou > + 6	80 €	100 €	125 €
Verre simple foyer, sphéro-cylindrique			
- SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	80 €	100 €	150 €
- SPH > 0 et S ≤ + 6	85 €	100 €	150 €
- SPH > 0 et S > + 6	95 €	100 €	150 €
- SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	90 €	100 €	175 €
- SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	100 €	100 €	175 €
Verre multi-focaux ou progressif sphérique			
- SPH de - 4 à + 4	125 €	190 €	210 €
- SPH < - 4 ou > + 4	150 €	190 €	210 €
Verre multi-focaux ou progressif sphéro-cylindrique			
- SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	165 €	200 €	250 €
- SPH > 0 et S ≤ + 8	165 €	200 €	250 €
- SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	175 €	200 €	250 €
- SPH > 0 et S > + 8	175 €	200 €	250 €
- SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	175 €	200 €	250 €

BR : Base de remboursement SS : Sécurité Sociale FR : Frais réels BRSS : Base de remboursement de la Sécurité sociale DPTM : Les dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée incluent l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) et l'OPTAM-CO pour les chirurgiens et les obstétriciens. Le site ameli-direct.fr permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire de l'un de ces dispositifs.

(*) chirurgie dite de confort non remboursée par la SS

SPH = sphère

CYL = cylindre (+)

S = SPH + CYL

* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

*** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.

**** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.

(2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(3) Hors établissements non conventionnés. La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

(4) Hors accord de prise en charge, les prestations sont minorées de 20 % comparées aux prestations versées sur accord de prise en charge. La minoration de 20 % des prestations hors accord de prise en charge préalable ne concernent pas la ligne « Soins dentaires ».

(5) Les prestations "remboursées" et "non remboursées" ne sont pas cumulatives. Le forfait est versé pour l'une ou l'autre des prestations.

(6) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales.

(7) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales.

Annexe 2

Cotisations mensuelles

1. Cotisations totales applicables lorsque l'entreprise décide de couvrir le salarié seul

	REGIME GENERAL			ALSACE MOSELLE		
	Base obligatoire	Surcomp. 1	Surcomp. 2	Base obligatoire	Surcomp. 1	Surcomp. 2
Couverture obligatoire du salarié seul	36,47 € (1)	39,31 € (2)	42,20 € (3)	25,53 € (4)	27,52 € (5)	29,54 € (6)
EXTENSION FACULTATIVE AYANTS DROIT A L'INITIATIVE DU SALARIE						
Couverture du conjoint	(1)+56,62 € 93,09 €	(2)+60,72 € 100,03 €	(3)+64,90 € 107,10 €	(4)+39,63 € 65,16 €	(5)+42,50 € 70,02 €	(6)+45,43 € 74,97 €
Couverture d'un enfant*	(1)+32,24 € 68,71 €	(2)+32,75 € 72,06 €	(3)+33,24 € 75,44 €	(4)+22,57 € 48,10 €	(5)+22,92 € 50,44 €	(6)+23,28 € 52,82 €
*gratuit à partir du 3ème enfant						
EXTENSION FACULTATIVE « SURCOMPLEMENTAIRE 1 » et «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A L'INITIATIVE DU SALARIE						
Couverture du salarié seul (si l'employeur ne met en place que la couverture de base obligatoire)		(1)+3,04 € 39,51 €	(1)+6,13 € 42,60 €		(4)+2,13 € 27,66 €	(4)+4,30 € 29,83 €
Couverture du salarié seul (si l'employeur met en place la couverture surcomp. 1)			(2)+3,29 € 42,60 €			(5)+2,31 € 29,83 €

Les modalités de répartition des prises en charge entre l'employeur et le salarié figurent à l'article 5 de l'accord

2. Cotisations totales applicables lorsque l'entreprise couvre à titre obligatoire le salarié et ses ayants droit

COUVERTURE OBLIGATOIRE		REGIME GENERAL			ALSACE MOSELLE		
	Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2	Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2	
Couverture du salarié	36,47 € (1)	39,31 € (2)	42,20 € (3)	25,53 € (10)	27,52 € (11)	29,54 € (12)	
Couverture du conjoint	47,86 € (4)	51,41 € (5)	55,03 € (6)	33,51 € (13)	35,99 € (14)	38,52 € (15)	
Couverture d'un enfant	29,85 € (7)	30,29 € (8)	30,72 € (9)	20,90 € (16)	21,21 € (17)	21,51 € (18)	

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 1» A l'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
Couverture du salarié seul	(1)+3,04 € 39,51 €				(10)+2,13 € 27,66 €	
	(4)+4,10 € 51,96 €				(13)+2,87 € 36,38 €	
Couverture du conjoint	(7)+0,51 € 30,36 €				(16)+0,35 € 21,25 €	

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A l'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
Couverture du salarié seul	(1)+6,13 € 42,60 €					(10)+4,30 € 29,83 €
	(4)+8,28 € 56,14 €					(13)+5,80 € 39,31 €
Couverture du conjoint	(7)+1,00 € 30,85 €					(16)+0,71 € 21,61 €

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A l'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la surcomplémentaire 1 à titre obligatoire)						
Couverture du salarié seul	(2)+3,29 € 42,60 €					(11)+2,31 € 29,83 €
	(5)+4,73 € 56,14 €					(14)+3,32 € 39,31 €
Couverture du conjoint	(8)+0,56 € 30,85 €					(17)+0,40 € 21,61 €

**gratuit à partir du 3ème enfant*

*gratuit à partir du 3ème enfant

3. Cotisations totales applicables lorsque l'entreprise choisit à titre obligatoire un tarif unique famille

Couverture obligatoire Tarif unique famille	REGIME GENERAL			ALSACE MOSELLE		
	Base	Surcomp. 1	Surcomp 2	Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2
	94,28 € (1)	99,62 € (2)	105,02 € (3)	66,00 € (4)	69,74 € (5)	73,51 € (6)

EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 1» A l'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
FAMILLE		(1) +5,50 € 99,78 €			(4) +3,85 € 69,85 €	
EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A l'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
FAMILLE		(1) +11,06 € 105,34 €				(4) +7,74 € 73,74 €
EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A l'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture surcomplémentaire 1 à titre obligatoire)						
FAMILLE		(2) +5,72 € 105,34 €				(5)+4,00 € 73,74 €

4. Cotisations totales applicables si l'entreprise choisit à titre obligatoire un tarif unique famille au sens Sécurité sociale

Couverture obligatoire FAMILLE à charge au sens du contrat	REGIME GENERAL			ALSACE MOSELLE		
	Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2	Base	Surcomp. 1	Surcomp. 2
	82,32 € (1)	86,71 € (2)	91,18 € (3)	57,63 € (4)	60,70 € (5)	63,83 € (6)

EXTENSION FACULTATIVE «CONJOINT» A l'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit de couvrir la famille au sens SS à titre obligatoire)						
CONJOINT (en sus de la cotisation famille SS)	(1)+56,62 € 138,94 €	(2)+60,72 € 147,43 €	(3)+64,90 € 156,08 €	(4)+39,63 € 97,26 €	(5)+42,50 € 103,20 €	(6)+45,43 € 109,26 €
EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 1» A l'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
FAMILLE au sens SS	(1)+4,52 € 86,84 €				(4)+3,17 € 60,80 €	
EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A l'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture de base obligatoire)						
FAMILLE au sens SS		(1)+9,12 € 91,44 €				(4)+6,38 € 64,01 €
EXTENSION FACULTATIVE «SURCOMPLEMENTAIRE 2» A l'INITIATIVE DU SALARIE (si l'employeur choisit la couverture surcomplémentaire 1 à titre obligatoire)						
FAMILLE au sens SS		(2)+4,73 € 91,44 €				(5)+3,31 € 64,01 €

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 10 du 13 octobre 2021

à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987
relatif à la mutualisation du risque maladie-accident

NOR : ASET2151091M

IDCC : 1404

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

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux ont conclu le 10 décembre 1987 un avenant n° 40 à la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM, relatif à la mutualisation du risque maladie-accident.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont réexaminé les conditions d'organisation de la mutualisation, rappelé de façon unanime leur attachement à la mutualisation et à la solidarité professionnelle et procédé à une mise en concurrence d'organismes assureurs aux fins de recommander un ou plusieurs organismes pour la mise en œuvre du régime.

Il est par ailleurs apparu que certaines dispositions du texte étaient devenues obsolètes.

À l'issue de la procédure et des discussions, il est convenu de toiletter l'avenant n° 40 en le modifiant comme suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} « Principe général » est modifié comme suit :

La phrase : « Tout salarié qui cessera son activité dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 bénéficiera de plein droit de la garantie décès jusqu'à son soixantième anniversaire. » est supprimée.

Article 2

Les dispositions de l'article 2 « Organisme gestionnaire de l'accord » sont remplacées par les suivantes :

« L'application intégrale du dispositif conventionnel est organisée par la souscription d'un contrat d'assurance, lequel fait expressément référence aux présentes dispositions conventionnelles et met en œuvre les garanties et l'ensemble des mesures de solidarité.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance et l'intérêt de la mutualisation des risques au niveau de la branche qui permet de :

- pallier les difficultés susceptibles d'être rencontrées par certaines entreprises lors de la mise en place d'une couverture complémentaire ;
- assurer l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, à un tarif identique, sans considération notamment de leur sexe, âge, état de santé ou de la taille de l'entreprise ;
- organiser un niveau qualitativement adéquat de couverture compte tenu des besoins de la branche ;
- déployer une solidarité professionnelle grâce à la mutualisation du financement d'une politique d'action sociale et de prévention adaptée aux métiers de la branche et en lien avec les autres dispositifs d'action sociale et de prévention mis en œuvre dans la branche.

C'est pourquoi les partenaires sociaux recommandent aux entreprises d'affilier leur personnel à l'un des organismes suivants :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est sis 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, SIREN 333 232 270 ;
- APICIL Prévoyance, institution de régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est sis 38, rue François Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire, SIREN 321 862 500 ;
- CCPMA Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est sis 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Ces organismes recommandés accueillent l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective, sans sélection, ni surcotation.

Une convention de gestion est établie entre les partenaires sociaux et les organismes recommandés qui précise notamment les modalités d'information des entreprises et de l'ensemble des salariés du secteur professionnel. Les communications adressées par les organismes recommandés aux entreprises sont préalablement soumises pour validation à la CPPNI.

Les organismes recommandés présentent chaque année à la CPPNI un rapport sur la mise en œuvre et l'équilibre du régime détaillant spécifiquement les mesures de solidarité. Conformément à l'article D. 912-14 du code de la sécurité sociale, la commission peut demander communication du rapport annuel prévu à l'article L. 912-1 du même code.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par la CPPNI au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration d'une période de 5 ans. Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, les organismes présentent un rapport permettant le suivi du régime sur les quatre dernières années (évolution des cotisations, des prestations, sinistralité, mise en œuvre des droits non contributifs...). »

Article 3

Le paragraphe suivant est ajouté à l'article 6 « Salaire de référence. Revalorisation » :

« En cas de changement d'organisme assureur, l'assureur dont le contrat est résilié maintient les garanties décès pour les bénéficiaires des rentes d'incapacité de travail et d'invalidité, conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi Évin. L'employeur organise la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service ainsi que la revalorisation des bases de calcul du capital décès dans les conditions ci-dessus définies. ».

Article 4

L'article 7 « Cotisation » est complété comme suit :

« Pour la détermination des cotisations relevant du présent régime, l'assiette de cotisation visée ci-dessus est constituée comme suit :

– la "tranche A" (dite TA ou T1) est constituée de l'ensemble des éléments de rémunération soumis aux cotisations de sécurité sociale dont le montant n'excède pas le plafond fixé en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale (elle correspond à la tranche 1 définie par l'ANI du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO) ;

– la "tranche B" est constituée de l'ensemble des éléments de rémunération soumis aux cotisations de sécurité sociale dont le montant est compris entre le plafond fixé en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale et le montant égal à 4 fois le même plafond. ».

Article 5

Les dispositions de l'article 8 sont remplacées par les suivantes :

« Article 8 | *Solidarité*

Dans le cadre des articles R. 912-1 et R. 912-2 du code de la sécurité sociale, une part égale à 2 % de la cotisation HT permet le financement d'actions procédant d'un objectif de solidarité, selon les orientations définies par la CPPNI.

Prévention

Ces actions sont prioritairement des actions de prévention déterminées en prenant en compte les éventuels objectifs d'amélioration de la santé et de la qualité de vie définis dans le cadre des négociations conventionnelles. Elles ont pour objectif de contribuer à l'accès à l'emploi ainsi qu'à l'attractivité des emplois par la préservation de l'intégrité physique et psychique des salariés.

Action sociale

Ce prélèvement peut également permettre le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés dont la situation le justifie selon des critères que la CPPNI définit.

Contrôle

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les présentes stipulations prévoyant des garanties collectives complémentaires présentant un degré élevé de solidarité prévalent sur celles des conventions d'entreprise, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. L'appréciation du caractère équivalent des garanties inclut l'ensemble des mesures de solidarité qui sont un élément essentiel du régime.

La CPPNI contrôle la mise en œuvre des mesures de solidarité par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

À cet effet, l'organisme assureur transmet chaque année à l'entreprise un rapport sur la mise en œuvre des éléments de solidarité ou intègre les informations relatives à la mise en œuvre des éléments de solidarité dans le rapport annuel sur les comptes du contrat prévu par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Les entreprises de la branche (ou leur assureur directement) transmettent ces rapports à la CPPNI avant le 31 décembre de chaque année :

- par voie postale, à l'adresse suivante : secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche SDLM ;
- sous format numérique, à l'adresse suivante : secretariats-ccn3131@sedima.fr. »

Article 6

1° L'article 10 est rédigé comme suit :

« Article 10 | *Maintien des garanties*

Sous réserve des dispositions prévues au deuxième alinéa de l'article 5, le droit aux garanties est suspendu à la date de suspension du contrat de travail. En conséquence, aucune cotisation n'est due pendant cette période. La garantie reprend effet dès la reprise du travail.

Le bénéfice des garanties est toutefois maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

La contribution est alors payée dans les mêmes conditions et modalités de répartition par l'employeur et le salarié. L'assiette de cotisations à retenir pour le calcul des cotisations et prestations est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire versée par l'employeur). »

2° L'actuel article 10 « Entrée en vigueur » devient l'article 11.

Article 7 | Dispositions finales

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2022.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Compte tenu de son objet qui repose sur la mutualisation, il ne peut y avoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère en charge du travail. Les dispositions dont la modification est opérée par le présent avenant demeurent en application jusqu'à extension ministérielle de l'avenant pour les entreprises non syndiquées.

Fait à Paris, le 13 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 27 octobre 2021

à l'accord du 12 février 2019
relatif à l'organisation et au financement du paritarisme

NOR : ASET2151081M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFTD ;

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

Sud rail,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent accord, les parties signataires de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes ont entendus « dans le courant de l'année 2021 » conformément à l'engagement pris « en raison notamment de la détermination des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche » à l'article 8 de l'accord du 12 février 2019 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme (étendu par arrêté du 6 novembre 2020 publié au *Journal officiel* du 18 novembre 2020) « faire un bilan de (l') application » dudit accord « et à convenir éventuellement de certaines modifications ».

C'est en prenant appui sur les « travaux paritaires de mise en œuvre de l'accord sur les frais du paritarisme » conduits au cours de l'année 2021 en groupe de travail paritaire CCN manutention ferroviaire et travaux connexes conformément aux stipulations de l'article 3 de l'accord du 16 février 2020 relatif à l'agenda social que les signataires du présent accord ont convenu des modifications à apporter aux stipulations de l'accord du 12 février 2019 listées à l'article 2 « Objet de l'accord » ci-dessous.

Ces travaux de mise en œuvre de l'accord du 12 février 2019 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme CCN Manutention ferroviaire ont également permis de concrétiser l'engagement pris à son article 4 à savoir la création de l'association paritaire de gestion des frais

du paritarisme CCN manutention ferroviaire dont l'assemblée générale constitutive adoptant ses statuts se tient ce 27 octobre 2021.

Enfin, les signataires du présent accord du 27 octobre 2021 révisant les stipulations conventionnelles de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes relatives à l'organisation et au financement du paritarisme ont entendu tenir compte de l'évolution du cadre légal de recouvrement des « contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle prévues par accord professionnel national » et des « contributions conventionnelles du dialogue social prévues par accord professionnel national » suite à l'adoption de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 relative au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Ainsi, les signataires du présent accord ont entendu uniformiser les assiettes de ces contributions conventionnelles (formation, dialogue social) et faciliter leur collecte en faisant appel pour les années 2022 et 2023 à un même organisme collecteur (l'OPCO de branche).

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

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord porte actualisation des stipulations de l'accord du 12 février 2019 qui traitent plus spécifiquement du financement du paritarisme, celles concernant l'organisation du paritarisme restant inchangée.

Ces modifications à apporter résultent :

- d'une part, des travaux paritaires de mise en œuvre de l'accord du 12 février 2019 relatifs notamment à la détermination des budgets prévisionnels nécessaires pour couvrir les frais afférents à la participation des salariés et des représentants des Fédérations syndicales aux réunions paritaires au titre du dialogue social de la branche (cf. tiret 2 de l'article 2 « Objet des statuts de l'AGFP-MF ») et aux réflexions concernant la simplification de la collecte de la contribution « frais du paritarisme » qui conduisent à la révision :
 - de l'article 3.7-d « Mutualisation des frais du paritarisme » liés aux réunions des instances et commissions (remplacement du taux fixé à titre expérimental, modification des modalités de collecte dans le sens d'une harmonisation de celle-ci envers les employeurs qu'ils soient ou non adhérents au SAMERA, et uniformisation de l'assiette avec celle de la contribution conventionnel formation) ;
- À ce titre, les parties signataires soulignent que les dispositions ainsi modifiées se substituent à toute disposition antérieure et notamment à celle initialement prévue à l'article 14.2 « Financement de la commission de suivi » de l'avenant 11 du 17 mars 2006 ayant instauré le régime de prévoyance non-cadres de la branche manutention ferroviaire (et de tout avenant ou accord de prévoyance non-cadres ultérieurement conclu) ;
- de l'article 4.2 « Organisation de la collecte de contribution mutualisée au financement du paritarisme de la branche Manutention ferroviaire » ;
- de l'article 5.2 « Appel de la contribution mutualisée » ;
- de l'article 6 « Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés » ;

- d'autre part, de la création au 27 octobre 2021 de l'association paritaire de gestion des frais du paritarisme CCN manutention ferroviaire ci-après dénommée association de gestion des frais du paritarisme manutention ferroviaire ou « AGFP-MF » :
- de l'article 4.1 « Association paritaire de gestion des frais du paritarisme manutention ferroviaire », dont les parties signataires par le présent accord simplifie la dénomination en « Association de gestion des frais du paritarisme manutention ferroviaire » et procèdent à l'inversion entre collèges en ce qui concernent la prise des premières « présidence » et répartition des fonctions statutaires.

Ces modifications figurent aux articles 3 à 7 du présent accord. Les stipulations issues de la nouvelle rédaction de chacun des articles ainsi modifiés se substituent intégralement, à la date d'application de l'accord, aux stipulations antérieurement en vigueur des articles ou paragraphes ainsi modifiés.

Article 3 | Révision de l'article 3.7-d « Mutualisation des frais du paritarisme liés aux réunions des instances et commissions paritaires de branche »

« 3.7-d. Mutualisation des frais du paritarisme liés aux réunions des instances et commissions paritaires de branche

L'ensemble des frais afférents à la participation des salariés et des représentants des fédérations syndicales (cf. tiret 2 de l'article 2 "Objet des statuts de l'AGFP-MF") aux réunions paritaires prévues dans le cadre du dialogue social de la branche (cf. paragraphes 3.7-a à 3.7-c ci-dessus) sont financés par une contribution mutualisée versée par les employeurs couverts par le champ d'application de la CCN manutention ferroviaire à une "Association de gestion des frais du paritarisme manutention ferroviaire" (AGFP-MF).

Cette association de gestion du paritarisme (AGFP-MF) a pour objet d'assurer la gestion administrative, financière et juridique de la contribution mutualisée des frais du paritarisme.

Cette contribution est à la charge des entreprises d'au moins 11 salariés entrant dans le champ d'application de la CCN manutention ferroviaire qu'elles soient ou non adhérentes au SAMERA.

À chaque fin d'exercice N-1, la CPPNI réunie en conseil d'administration de l'AGFP-MF fixera sur la base d'un budget prévisionnel des dépenses à venir le taux de la cotisation à percevoir au titre du financement des frais du paritarisme de l'année N. Ce taux, qui sera revu si besoin par la CPPNI CCN-MF réunie en CA de l'AGFP-MF, est fixé à 0,0085 % de la masse salariale brute correspondant à l'assiette de la contribution conventionnelle formation (ou "contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle").

Ce budget prévisionnel pour l'année N est élaboré sur la base de l'estimation des frais liés aux réunions paritaires et formation des membres (OS) participant aux travaux de branche au cours de l'année N dont les employeurs de la branche seront susceptibles de réclamer le remboursement forfaitaire au titre d'une participation au maintien des rémunérations des salariés et de leurs frais de déplacement. Ce budget prévisionnel tient compte également des frais de fonctionnement de l'association AGFP-MF (frais de recouvrement et de gestion des fonds, frais de fonctionnement de l'association paritaire).

La contribution mutualisée au frais du paritarisme CCN-MF sera appelée sur décision de l'AG de l'AGFP-MF selon l'une des modalités suivantes :

- soit par l'OPCO de la branche concomitamment au recouvrement de la contribution conventionnelle de la formation ;

– soit par l'AGFP-MF ou un organisme auquel elle aura délégué cette mission selon les conditions définies à l'article 4.2 ci-après. »

Article 4 | Révision de l'article 4.1 « Organisation de la collecte de contribution mutualisée au financement du paritarisme de la branche manutention ferroviaire »

« 4.1. Association paritaire de gestion des frais du paritarisme manutention ferroviaire

Est constituée une association loi 1901 qui a vocation à employer les fonds collectés pour le financement des frais du paritarisme conformément à la destination définie au présent accord. Il fixe également les axes de fonctionnement de cette association qui seront précisés dans les statuts.

Les membres de cette association sont les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes.

L'association ainsi créée est administrée par un conseil d'administration paritaire composé de deux collèges :

- le collège salarié est composé d'un membre désigné par chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche ;
- le collège employeur est composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation syndicale d'employeurs représentative dans la branche et désignés par celle-ci.

Lors de la première réunion, le conseil d'administration élit, parmi ses membres, pour une période de 2 ans, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent et présentés par l'organisation syndicale d'employeurs et par les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche. De même, il élit parmi ses membres, un trésorier et un secrétaire appartenant chacun à un collège différent.

Lors de la constitution et à chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les deux collèges :

- d'une part, le président et le secrétaire ;
- d'autre part, le vice-président et le trésorier.

Les fonctions sont attribuées à un collège différent à chaque désignation, selon le principe de l'alternance. Les fonctions de président et de secrétaire sont assurées la première fois par le collège salarié (ou leurs représentants) et les fonctions de vice-président et de trésorier par le collège employeur.

Le conseil d'administration se réunit en tant que de besoin, et au moins une fois par an. Il fixe en tant que de besoin ses règles de fonctionnement, consignées dans un règlement intérieur. »

Article 5 | Révision de l'article 4.2 « Organisation de la collecte de contribution mutualisée au financement du paritarisme de la branche manutention ferroviaire »

« 4.2. Organisation de la collecte de la contribution mutualisée au financement du paritarisme de la branche manutention ferroviaire

Cette collecte sera assurée par un organisme distinct de l'association.

La désignation de l'organisme collecteur sera opérée, sur recommandation de la commission paritaire (CPPNI-MF), par délibération de l'assemblée générale de l'association.

L'association conclura avec ledit organisme une convention de gestion des fonds afin que ces derniers soient collectés au meilleur coût s'agissant des frais de gestion.

Cet organisme ou l'AGFP-MF si elle ne peut contracter avec ce type d'opérateur de gestion, devra collecter la "contribution mutualisée au financement du paritarisme" (ou "contribution conventionnelle du dialogue social") auprès de l'ensemble des entreprises de plus de 10 salariés relevant de l'IDCC 538 sur la base d'une liste fournie par un organisme ayant compétence à communiquer celle-ci.

Article 6 | Révision de l'article 5.2 « Appel de la contribution mutualisée »

« La contribution mutualisée au frais du paritarisme CCN-MF sera appelée selon les modalités arrêtées par l'AG de l'AGFP-MF selon les modalités prévues aux articles 3-7-d et 4.2 ci-dessus. »

Article 7 | Révision de l'article 6 « Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés »

« Pour l'ensemble des entreprises de moins de 50 salariés, y compris donc les entreprises de 11 à 49 salariés, les modalités de mise en œuvre des dispositions relatives à la mutualisation des frais du paritarisme au sein de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes pour les entreprises de moins de 50 salariés sont définies par le décret n° 2017-1818 du 28 décembre 2017 relatif à la prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche (*Journal officiel* du 30 décembre 2017). Au titre de ces dispositions réglementaires, les entreprises de moins de 50 salariés dont des salariés participeraient aux travaux paritaires de la branche manutention ferroviaire peuvent s'adresser à l'AGFPN pour faire valoir leurs droits à cet égard.

Afin de favoriser la collecte des contributions conventionnelles "financement du paritarisme" (ou "contribution conventionnelle du dialogue social") et "contribution conventionnelle formation" (ou contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle) les dispositions de l'accord "organisation et financement du paritarisme" relatives à la contribution mutualisée au financement du paritarisme (notamment article 3.7-d et 5 de l'accord) ne sont pas applicables aux entreprises de 1 à 10 salariés. »

Article 8 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 9 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 10 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés dans les conditions fixées à l'article 7 du présent accord, révisant l'article 6 de l'accord du 12 février 2019 portant sur ce point.

Article 11 | Date d'application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entre en application au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 12 | Dépôt. Extension

Le présent accord sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 27 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 27 octobre 2021

relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération
pour l'année 2022

NOR : ASET2151080M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

Sud rail,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à la réunion du 27 octobre 2021 de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (CPPNI-MF) il a été conclu entre les signataires du présent accord les stipulations suivantes :

Article 1^{er} | Salaires garantis (art. 32 CCN actualisée au 12 juin 2019)

Les salaires horaires garantis des grilles de salaires fixés aux textes attachés 1 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019 sont revalorisés de 2,60 % au 1^{er} janvier 2022 sous réserves des dispositions relatives à la date d'application de cet accord du 27 octobre 2021 (cf. article 6 « Application », publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de cet accord au plus tard le 31 décembre 2021).

En conséquence de cette revalorisation, à la date d'application de cet accord du 27 octobre 2021, les grilles de salaires ouvriers, employés de chantiers et cadres et agents de maîtrise figurant en textes attachés 1 de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes sont remplacées par celles figurant en annexe 1 de cet accord du 27 octobre 2021 qui s'y substituent intégralement.

Dans le cas où, la valeur du Smic au cours de l'année 2022 serait supérieure à la valeur du coefficient 156 (ouvriers) ou du coefficient 123 (employés de chantiers), les parties conviennent de se réunir à la demande de la partie la plus diligente.

Article 2 | *Éléments de rémunérations (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 39 à 44 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019*

Les taux horaires ou mensuel ou montant par jour des éléments de rémunération fixés au textes attachés 2 de la CCN Manutention ferroviaire et travaux connexes sont revalorisés de 2,60 % au 1^{er} janvier 2022 sous réserves des dispositions relatives à la date d'application de cet accord du 27 octobre 2021 (cf. article 6 « Application », publication au JO de l'arrêté d'extension de cet accord au plus tard le 31 décembre 2021).

Les stipulations concernant notamment les conditions d'attribution de ces éléments de rémunération sont fixées aux articles suivants de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019 :

- article 39 « Indemnité pour le travail de nuit » (art. 17 AI + AII, article 16 AIII, article 18 AIV) ;
- article 41 « Prime d'enrayage » (art. 18 bis AI) ;
- article 42 « Prime de salissure et de décrassage "Réseau ferré national" » (art. 18 AI) ;
- article 43 « Prime de salissure et de décrassage "RATP" » (art. 18 AII) ;
- article 44 « Prime de vêtements de travail "RATP" » (art. 20 al. 2 Avantages en nature AII) ;
- article 45 « Prime de manutention de pièces lourdes "RATP" » (art. 17 quater AII) ;
- article 48 « Indemnité de panier ».

En conséquence de cette revalorisation, à la date d'application de cet accord du 27 octobre 2021, le barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 27 à 33 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes figurant en textes attachés 2 de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes sont remplacées par celles figurant ci-dessous et s'y substituent intégralement :

« Textes attachés 2 : Barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 39 à 48 de la CCN Manutention ferroviaire et travaux connexes

Article du barème	Article CCN	Élément de rémunération	Montant à date d'application de cet accord du 27 octobre 2021
Article 1 ^{er}	Article 39	Indemnité pour le travail de nuit	1,29 €/heure
Article 2	Article 41	Prime d'enrayage	0,99 €/heure
Article 3.1	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 1 ^{re} catégorie	0,34 €/heure
Article 3.2	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 2 ^e catégorie	0,30 €/heure
Article 3.3	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 3 ^e catégorie	0,29 €/heure
Article 3.4	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – Prime supplémentaire de salissure	0,19 €/heure
Article 4.1	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 1 ^{re} catégorie	0,42 €/heure
Article 4.2	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 2 ^e catégorie	0,32 €/heure

Article du barème	Article CCN	Élément de rémunération	Montant à date d'application de cet accord du 27 octobre 2021
Article 4.3	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 3 ^e catégorie	0,21 €/heure
Article 5.1	Article 44	Prime de vêtements de travail « RATP » – Prime partielle de vêtement de travail – Taux journalier	0,60 €/jour
Article 5.2	Article 44	Prime de vêtements de travail « RATP » – Prime partielle de vêtement de travail – Taux mensuel	14,72 €/mois
Article 5.3	Article 44	Prime de vêtements de travail « RATP » – Prime de vêtement de travail – Taux journalier	0,79 €/jour
Article 5.4	Article 44	Prime de vêtements de travail « RATP » – Prime partielle de vêtement de travail – Taux mensuel	19,45 €/mois
Article 6	Article 45	Prime de manutention de pièces lourdes « RATP »	0,25 €/heure
Article 7	Article 48	Indemnité de panier	2,46 €/jour

Article 3 | Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales

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

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure à l'article 18 « Classifications » (art. 8 AI + art. 8 AII + art. 11 AIII) de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée le 12 juin 2019, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À ce titre, les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail et aux annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Enfin, les signataires du présent accord rappellent que l'avenant n° 17 du 17 novembre 2009 relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes figurant aux textes attachés 9 « Égalité de traitement entre salariés et prévention des discriminations » de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée le 12 juin 2019 fera l'objet au second semestre 2022 selon les stipulations de l'accord du 16 février 2021 relatif à l'agenda social de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes :

- de travaux paritaires en amont sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, des conditions de travail et d'emploi et notamment des salariés à temps partiel ;

- d’une négociation relative à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

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

Conformément aux dispositions de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent avenant stipulent que ses dispositions s’appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et ne comportent pas de dispositions spécifiques visées à l’article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 | Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent avenant

Conformément aux dispositions de l’article L. 2261-22 du code du travail, les parties signataires précisent que le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions définies à l’article 5 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (art. 41 DC), et qu’elles envisageront son renouvellement dans le cadre des travaux paritaires organisés au sein de la CPPNI de la branche.

Article 6 | Application

Par dérogation aux dispositions de l’article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent accord du 27 octobre 2021 entrent en application à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l’arrêté d’extension le concernant.

Article 7 | Publicité et signatures

Le présent avenant fera l’objet d’un dépôt par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l’entretien pour le rail et l’air auprès du ministère du travail et de l’emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l’objet d’une demande d’extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 27 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Textes attachés 1 : salaires minima – Grilles de salaires

Conformément à l'article 1^{er} de l'accord du 27 octobre 2021, les grilles des salaires sont à la date d'application de l'accord (1^{er} janvier 2022 ou date postérieure) :

Ouvriers

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,59
	≥ 3 ans et < 6 ans	157	10,62
	≥ 6 ans et < 9 ans	158	10,63
	≥ 9 ans et < 12 ans	159	10,66
	≥ 12 ans et < 15 ans	160	10,67
	≥ 15 ans	161	10,69
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,69
	≥ 1 an et < 2 ans	162	10,72
	≥ 2 ans et < 3 ans	163	10,74
	≥ 3 ans et < 5 ans	164	10,77
	≥ 5 ans et < 7 ans	165	10,79
	≥ 7 ans et < 9 ans	166	10,82
	≥ 9 ans et < 11 ans	167	10,84
	≥ 11 ans et < 12 ans	168	10,87
	≥ 12 ans et < 13 ans	169	10,89
	≥ 13 ans et < 18 ans	170	10,92
	≥ 18 ans	171	10,94
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,94
	≥ 1 an et < 2 ans	172	10,96
	≥ 2 ans et < 3 ans	173	10,98
	≥ 3 ans et < 5 ans	174	11,01
	≥ 5 ans et < 7 ans	175	11,03
	≥ 7 ans et < 9 ans	176	11,07
	≥ 9 ans et < 11 ans	177	11,09
	≥ 11 ans et < 12 ans	178	11,12
	≥ 12 ans et < 13 ans	179	11,16
	≥ 13 ans et < 18 ans	180	11,18
	≥ 18 ans	181	11,21

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier encadrement	< 1 an	181	11,21
	≥ 1 an et < 2 ans	182	11,22
	≥ 2 ans et < 3 ans	183	11,24
	≥ 3 ans et < 5 ans	184	11,28
	≥ 5 ans et < 7 ans	185	11,31
	≥ 7 ans et < 9 ans	186	11,34
	≥ 9 ans et < 11 ans	187	11,37
	≥ 11 ans et < 12 ans	188	11,41
	≥ 12 ans et < 13 ans	189	11,43
	≥ 13 ans et < 18 ans	190	11,46
	≥ 18 ans	191	11,49

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	10,59
	≥ 1 an et < 2 ans	157	10,62
	≥ 2 ans et < 3 ans	158	10,63
	≥ 3 ans et < 5 ans	159	10,66
	≥ 5 ans et < 7 ans	160	10,67
	≥ 7 ans et < 9 ans	161	10,69
	≥ 9 ans et < 11 ans	162	10,72
	≥ 11 ans et < 12 ans	163	10,74
	≥ 12 ans et < 13 ans	164	10,77
	≥ 13 ans et < 18 ans	165	10,79
	≥ 18 ans	166	10,82
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,82
	≥ 1 an et < 2 ans	167	10,84
	≥ 2 ans et < 3 ans	168	10,87
	≥ 3 ans et < 5 ans	169	10,89
	≥ 5 ans et < 7 ans	170	10,92
	≥ 7 ans et < 9 ans	171	10,94
	≥ 9 ans et < 11 ans	172	10,96
	≥ 11 ans et < 12 ans	173	10,98
	≥ 12 ans et < 13 ans	174	11,01
	≥ 13 ans et < 18 ans	175	11,03
	≥ 18 ans	176	11,07

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	11,07
	≥ 1 an et < 2 ans	177	11,09
	≥ 2 ans et < 3 ans	178	11,12
	≥ 3 ans et < 5 ans	179	11,16
	≥ 5 ans et < 7 ans	180	11,18
	≥ 7 ans et < 9 ans	181	11,21
	≥ 9 ans et < 11 ans	182	11,22
	≥ 11 ans et < 12 ans	183	11,24
	≥ 12 ans et < 13 ans	184	11,28
	≥ 13 ans et < 18 ans	185	11,31
	≥ 18 ans	186	11,34
Ouvrier encadrement	< 1 an	186	11,34
	≥ 1 an et < 2 ans	187	11,37
	≥ 2 ans et < 3 ans	188	11,41
	≥ 3 ans et < 5 ans	189	11,43
	≥ 5 ans et < 7 ans	190	11,46
	≥ 7 ans et < 9 ans	191	11,49
	≥ 9 ans et < 11 ans	192	11,53
	≥ 11 ans et < 12 ans	193	11,56
	≥ 12 ans et < 13 ans	194	11,58
	≥ 13 ans et < 18 ans	195	11,62
	≥ 18 ans	196	11,64

Employés de chantiers

(En euros.)

Annexe III. Employés	Coef.	Salaire mensuel brut
Employés niveau 1	123	1 606,60
Employés niveau 2	134	1 635,02
Employés niveau 3	144	1 660,86
Employés niveau 4	154	1 686,70
Employés niveau 5	165	1 715,12
Employés niveau 6	181	1 756,46
Employés niveau 7	197	1 796,51

Cadres et agents de maîtrise

(En euros.)

Annexe IV. Cadres et agents de maîtrise		Coefficient	Salaire mensuel brut
Contremaître			
De 0 mois à 6 mois		191	1 882,32
De 6 mois à 1 an		201,5	1 965,78
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	2 024,75
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	2 083,72
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 142,69
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 201,68
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 260,65
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 319,62
Chef de bordée			
De 6 mois à 1 an	0 %	221	2 120,77
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 184,39
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 248,00
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 311,62
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 375,24
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 438,88
Plus de 15 ans	18 %	221	2 502,50
Chef de chantier			
De 6 mois à 1 an		247	2 327,39
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 397,21
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 467,04
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 536,85
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 606,68
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 676,50
Plus de 15 ans	18 %	247	2 746,32
Chef de service			
De 6 mois à 1 an		282,5	2 609,53
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 687,82
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 766,11
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 844,40
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 922,67
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	3 000,96
Plus de 15 ans	18 %	282,5	3 079,25

Convention collective

IDCC : 1525 | **MÉTALLURGIE**
(Région dunkerquoise)
(31 août 1988)

(Étendue par arrêté du 10 juin 1989,
Journal officiel du 22 juin 1989)

Accord du 13 octobre 2021

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)
et aux salaires effectifs garantis annuels (SEGA)

NOR : ASET2151079M

IDCC : 1525

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

UIMM Flandre Maritime,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT SMSL 59-62,

d'autre part,

il a été exposé et convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires soulignent le caractère spécifique des négociations au niveau de la profession et rappellent que le présent accord, conclu sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les salaires effectifs garantis annuels (SEGA), ne peut servir de base à la revalorisation des salaires effectifs telle qu'elle est définie dans les entreprises.

Article 1^{er} | Barème RMH à compter du 1^{er} octobre 2021

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), figurant en annexe du présent accord, servant exclusivement à la détermination des primes d'ancienneté est revalorisé de 2,00 % à compter du 1^{er} octobre 2021.

La valeur du point RMH, base 35 heures, est fixée à partir de cette date à 4,78 euros.

Les montants mensuels indiqués dans les barèmes des RMH annexés au présent accord correspondent à un horaire de travail de 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Ils tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail. Ils seront adaptés à la durée légale applicable dans les entreprises.

Ces montants mensuels étant fixés pour la durée légale du travail, ils doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 2 | Barème SEGA à compter de 2021

Le barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA), valable pour l'ensemble de l'année 2021, fixe, pour chaque niveau et échelon de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975, le salaire annuel au-dessous duquel aucun mensuel ne peut être payé pour un horaire mensuel de 151,67 heures ou 35 heures par semaine.

Ces barèmes figurant en annexe du présent accord s'appliqueront à partir du 1^{er} janvier 2021.

Ces SEGA tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Ces barèmes des SEGA doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 3 | Éléments de comparaison entre le barème SEGA et la rémunération réelle

Il sera tenu compte, pour la comparaison avec les barèmes des SEGA, de l'ensemble des éléments bruts de salaire à l'exception des éléments suivants :

- primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective précitée ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres prévues à l'article 20 dudit avenant ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de l'intéressement et n'ayant pas un caractère de salaire ;
- sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Article 4 | Conditions particulières d'application du barème SEGA

Les valeurs définies par les barèmes des SEGA seront calculées *pro rata temporis* en cas de survenance au cours de l'année de référence des différents événements suivants :

- changement de classification ou catégorie ;
- départ de l'entreprise ;
- absence du salarié.

En cas d'absence du salarié, il y aura lieu d'exclure des salaires bruts, tels que définis à l'article 3, toutes les sommes versées éventuellement par l'employeur, la sécurité sociale ou tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence.

Article 5 | Modalités de vérification du barème SEGA

La vérification du compte du salarié interviendra en fin d'année civile.

Le versement du complément éventuel devra être effectué au plus tard avec la paye de février de l'année suivante.

Ce complément versé au titre de l'année précédente sera exclu de l'assiette de comparaison pour l'année en cours.

Article 6 | Incidence du barème SEGA

Les barèmes des SEGA ne comportent aucune incidence sur les RMH qui servent de base de calcul à la prime d'ancienneté, telle que définie à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise, ainsi qu'aux articles prévoyant des majorations fondées sur le salaire effectif garanti mensuel.

Article 7 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Sur le territoire de la Flandre Maritime, tel que défini par l'article 1^{er}, paragraphe 2, des « Dispositions générales » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise, les entreprises de moins de 50 salariés représentent environ 83 % des entreprises de la métallurgie.

Par conséquent, les parties signataires conviennent qu'il est justifié de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 8 | Demande d'extension

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence à en demander l'extension.

Article 9 | Application de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} octobre 2021.

En application de l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 10 | Formalité de dépôt et de publicité

Le présent accord établi en vertu de l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

En outre, il sera déposé auprès des services centraux du ministère ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

Fait à Dunkerque, le 13 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA) 2021

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Classement			Ouvriers		Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier	
Niveau	Échelon	Coefficient							
I	1	140	O1	19 125 €	19 125 €				
	2	145	O2	19 146 €	19 146 €				
	3	155	O3	19 172 €	19 172 €				
II	1	170	P1	19 178 €	19 178 €				
	2	180			19 183 €				
	3	190	P2	19 317 €	19 317 €				
III	1	215	P3	20 320 €	19 758 €	AM1	19 758 €	AMA1	20 565 €
	2	225			20 391 €				
	3	240	TA1	21 712 €	20 865 €	AM2	20 865 €	AMA2	22 289 €
IV	1	255	TA2	22 516 €	21 953 €	AM3	21 953 €	AMA3	22 938 €
	2	270	TA3	23 740 €	22 957 €				
	3	285	TA4	25 058 €	24 477 €	AM4	24 477 €	AMA4	25 531 €
V	1	305			25 948 €	AM5	25 948 €	AMA5	26 556 €
	2	335			27 693 €	AM6	27 693 €	AMA6	28 206 €
	3	365			29 465 €	AM7	29 465 €	AMA7	31 197 €
		395			30 204 €		30 204 €		31 951 €

Annexe 2 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2021

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1^{er} octobre 2021 : 4,78 €.

(En euros.)

Classement			Ouvriers				Administratifs et techniciens		Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier			
Niveau	Échelon	Coefficient		Base RMH	Majoration 5 %	RMH	RMH	RMH		RMH		Base RMH	Majoration 7 %	RMH
I	1	140	O1	669,20	33,46	702,66	669,20							
	2	145	O2	693,10	34,66	727,76	693,10							
	3	155	O3	740,90	37,05	777,95	740,90							
II	1	170	P1	812,60	40,63	853,23	812,60							
	2	180					860,40							
	3	190	P2	908,20	45,41	953,61	908,20							
III	1	215	P3	1 027,70	51,39	1 079,09	1 027,70	AM1	1 027,70	AMA1		1 027,70	71,94	1 099,64
	2	225					1 075,50							
	3	240	TA1	1 147,20	57,36	1 204,56	1 147,20	AM2	1 147,20	AMA2		1 147,20	80,30	1 227,50
IV	1	255	TA2	1 218,90	60,95	1 279,85	1 218,90	AM3	1 218,90	AMA3		1 218,90	85,32	1 304,22
	2	270	TA3	1 290,60	64,53	1 355,13	1 290,60							
	3	285	TA4	1 362,30	68,12	1 430,42	1 362,30	AM4	1 362,30	AMA4		1 362,30	95,36	1 457,66
V	1	305					1 457,90	AM5	1 457,90	AMA5		1 457,90	102,05	1 559,95
	2	335					1 601,30	AM6	1 601,30	AMA6		1 601,30	112,09	1 713,39
	3	365					1 744,70	AM7	1 744,70	AMA7		1 744,70	122,13	1 866,83
		395					1 888,10		1 888,10			1 888,10	132,17	2 020,27

Annexe 3 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2021. Ouvriers

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1^{er} octobre 2021 : 4,78 €.

(En euros.)

Classement			Ouvriers			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niv.	Éch.	Coef.	Base RMH	Maj. 5 %	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	1	140	O1	33,46	702,66	21,08	28,11	35,13	42,16	49,19	56,21	63,24	70,27	77,29	84,32	91,35	98,37	105,40
	2	145	O2	34,66	727,76	21,83	29,11	36,39	43,67	50,94	58,22	65,50	72,78	80,05	87,33	94,61	101,89	109,16
	3	155	O3	37,05	777,95	23,34	31,12	38,90	46,68	54,46	62,24	70,02	77,80	85,57	93,35	101,13	108,91	116,69
II	1	170	P1	812,60	853,23	25,60	34,13	42,66	51,19	59,73	68,26	76,79	85,32	93,86	102,39	110,92	119,45	127,98
	2	180																
	3	190	P2	908,20	953,61	28,61	38,14	47,68	57,22	66,75	76,29	85,82	95,36	104,90	114,43	123,97	133,51	143,04
III	1	215	P3	1 027,70	1 079,09	32,37	43,16	53,95	64,75	75,54	86,33	97,12	107,91	118,70	129,49	140,28	151,07	161,86
	2	225																
	3	240	TA1	1 147,20	1 204,56	36,14	48,18	60,23	72,27	84,32	96,36	108,41	120,46	132,50	144,55	156,59	168,64	180,68
IV	1	255	TA2	1 218,90	1 279,85	38,40	51,19	63,99	76,79	89,59	102,39	115,19	127,99	140,78	153,58	166,38	179,18	191,98
	2	270	TA3	1 290,60	1 355,13	40,65	54,21	67,76	81,31	94,86	108,41	121,96	135,51	149,06	162,62	176,17	189,72	203,27
	3	285	TA4	1 362,30	1 430,42	42,91	57,22	71,52	85,83	100,13	114,43	128,74	143,04	157,35	171,65	185,95	200,26	214,56
V	1	305																
	2	335																
	3	365																
		395																

Annexe 4 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2021. Administratifs et techniciens

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1^{er} octobre 2021 : 4,78 €.

(En euros.)

Classement			Administratif et technicien	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niv.	Éch.	Coef.	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	1	140	669,20	20,08	26,77	33,46	40,15	46,84	53,54	60,23	66,92	73,61	80,30	87,00	93,69	100,38
	2	145	693,10	20,79	27,72	34,66	41,59	48,52	55,45	62,38	69,31	76,24	83,17	90,10	97,03	103,97
	3	155	740,90	22,23	29,64	37,05	44,45	51,86	59,27	66,68	74,09	81,50	88,91	96,32	103,73	111,14
II	1	170	812,60	24,38	32,50	40,63	48,76	56,88	65,01	73,13	81,26	89,39	97,51	105,64	113,76	121,89
	2	180	860,40	25,81	34,42	43,02	51,62	60,23	68,83	77,44	86,04	94,64	103,25	111,85	120,46	129,06
	3	190	908,20	27,25	36,33	45,41	54,49	63,57	72,66	81,74	90,82	99,90	108,98	118,07	127,15	136,23
III	1	215	1 027,70	30,83	41,11	51,39	61,66	71,94	82,22	92,49	102,77	113,05	123,32	133,60	143,88	154,16
	2	225	1 075,50	32,27	43,02	53,78	64,53	75,29	86,04	96,80	107,55	118,31	129,06	139,82	150,57	161,33
	3	240	1 147,20	34,42	45,89	57,36	68,83	80,30	91,78	103,25	114,72	126,19	137,66	149,14	160,61	172,08
IV	1	255	1 218,90	36,57	48,76	60,95	73,13	85,32	97,51	109,70	121,89	134,08	146,27	158,46	170,65	182,84
	2	270	1 290,60	38,72	51,62	64,53	77,44	90,34	103,25	116,15	129,06	141,97	154,87	167,78	180,68	193,59
	3	285	1 362,30	40,87	54,49	68,12	81,74	95,36	108,98	122,61	136,23	149,85	163,48	177,10	190,72	204,35
V	1	305	1 457,90	43,74	58,32	72,90	87,47	102,05	116,63	131,21	145,79	160,37	174,95	189,53	204,11	218,69
	2	335	1 601,30	48,04	64,05	80,07	96,08	112,09	128,10	144,12	160,13	176,14	192,16	208,17	224,18	240,20
	3	365	1 744,70	52,34	69,79	87,24	104,68	122,13	139,58	157,02	174,47	191,92	209,36	226,81	244,26	261,71
		395	1 888,10	56,64	75,52	94,41	113,29	132,17	151,05	169,93	188,81	207,69	226,57	245,45	264,33	283,22

Annexe 5 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2021. Agents de maîtrise

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1^{er} octobre 2021 : 4,78 €.

(En euros.)

Classement			Agents de maîtrise	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	
Niv.	Éch.	Coef.	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	
I	1	140															
	2	145															
	3	155															
II	1	170															
	2	180															
	3	190															
III	1	215	AM1	1 027,70	30,83	41,11	51,39 €	61,66	71,94	82,22	92,49	102,77	113,04	123,32	133,60	143,88	154,16
	2	225															
	3	240	AM2	1 147,20	34,42	45,89	57,36	68,83	80,30	91,78	103,25	114,72	126,19	137,66	149,14	160,61	172,08
IV	1	255	AM3	1 218,90	36,57	48,76	60,95	73,13	85,32	97,51	109,70	121,89	134,08	146,27	158,46	170,65	182,84
	2	270															
	3	285	AM4	1 362,30	40,87	54,49	68,12	81,74	95,36	108,98	122,61	136,23	149,85	163,48	177,10	190,72	204,35
V	1	305	AM5	1 457,90	43,74	58,32	72,90	87,47	102,05	116,63	131,21	145,79	160,37	174,95	189,53	204,11	218,69
	2	335	AM6	1 601,30	48,04	64,05	80,07	96,08	112,09	128,10	144,12	160,13	176,14	192,16	208,17	224,18	240,20
	3	365	AM7	1 744,70	52,34	69,79	87,24	104,68	122,13	139,58	157,02	174,47	191,92	209,36	226,81	244,26	261,71
		395		1 888,10	56,64	75,52	94,41	113,29	132,17	151,05	169,93	188,81	207,69	226,57	245,45	264,33	283,22

Annexe 6 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2021. Agents de maîtrise d'atelier

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1^{er} octobre 2021 : 4,78 €.

(En euros.)

Classement			Agents de maîtrise d'atelier			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Niv.	Éch.	Coef.	Base RMH	Maj. 7 %	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	1	140																
	2	145																
	3	155																
II	1	170																
	2	180																
	3	190																
III	1	215	1 027,70	71,94	1 099,64	32,99	43,99	54,98	65,98	76,97	87,97	98,97	109,96	120,96	131,96	142,95	153,95	164,95
	2	225																
	3	240	1 147,20	80,30	1 227,50	36,83	49,10	61,38	73,65	85,93	98,20	110,48	122,75	135,03	147,30	159,58	171,85	184,13
IV	1	255	1 218,90	85,32	1 304,22	39,13	52,17	65,21	78,25	91,30	104,34	117,38	130,42	143,46	156,51	169,55	182,59	195,63
	2	270																
	3	285	1 362,30	95,36	1 457,66	43,73	58,31	72,88	87,46	102,04	116,61	131,19	145,77	160,34	174,92	189,50	204,07	218,65
V	1	305	1 457,90	102,05	1 559,95	46,80	62,40	78,00	93,60	109,20	124,80	140,40	156,00	171,59	187,19	202,79	218,39	233,99
	2	335	1 601,30	112,09	1 713,39	51,40	68,54	85,67	102,80	119,94	137,07	154,21	171,34	188,47	205,61	222,74	239,87	257,01
	3	365	1 744,70	122,13	1 866,83	56,00	74,67	93,34	112,01	130,68	149,35	168,01	186,68	205,35	224,02	242,69	261,36	280,02
		395	1 888,10	132,17	2 020,27	60,61	80,81	101,01	121,22	141,42	161,62	181,82	202,03	222,23	242,43	262,64	282,84	303,04

Convention collective nationale

IDCC : 3230 | **PRESSE D'INFORMATION SPÉCIALISÉE**
(Employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres)

Accord du 17 septembre 2021
relatif aux classifications et minima garantis

NOR : ASET2151092M

IDCC : 3230

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

FNPS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux après avoir conclu la convention collective nationale de travail des employés, techniciens agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée (IDCC 3230) ont décidé de mettre en place une nouvelle grille de classifications telles de définir ci-après. Cette dernière se substitue aux anciennes classifications (qui sont abrogées) qui étaient rattachées aux conventions antérieurement applicables aux entreprises et aux salariés entrant dans son champ d'application (IDCC 1871 et 1874 qui sont abrogées).

Article 1^{er}

Les salariés relevant de la convention collective nationale de travail des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée sont répartis dans une grille de classifications comprenant 9 niveaux (annexe I).

Chacun de ces niveaux répond à une définition de fonction spécifique devant correspondre à l'organisation de l'entreprise et à l'évolution professionnelle du salarié. Le positionnement de chaque salarié de la branche correspond obligatoirement à la définition de la fonction qu'il occupe dans son entreprise, définie dans la grille de classifications.

À titre d'exemple, des emplois repères sont inscrits dans la grille sachant que leur positionnement n'est qu'un classement minimal, certains métiers pouvant être classés dans plusieurs niveaux (annexe II).

Article 2

En cas de désaccord ou en cas d'absence d'emploi repère correspondant à la fonction exercée par un salarié, celui-ci peut solliciter son employeur afin d'échanger sur son positionnement dans la grille de qualification. Si le désaccord persiste, la commission de conciliation prévue par la CPPNI peut être saisie par l'une des parties.

En cas d'évolution du poste du salarié conduisant à une évolution de ses fonctions, l'employeur s'assurera de la mise en conformité de son niveau de qualification et du minimum garanti afférent.

Il est rappelé que conformément à l'article 39 de la CCNT de la presse d'information spécialisée « Tous les deux ans, à l'initiative de son employeur, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel au cours duquel est abordée l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

La question de la position dans la classification conventionnelle fait partie de l'entretien professionnel afin d'échanger sur la progression salariale ou professionnelle envisagée par l'article L. 6315-1 du code du travail. À l'occasion de cet entretien, doivent notamment être abordées les formations suivies par chaque salarié et leur impact sur les nouvelles compétences acquises. »

Article 3

En cohérence avec la grille de classification, une nouvelle grille de minima garantis est mise en place (annexe III).

Conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective applicable, les salaires figurant dans la grille de minima garantis correspondent à la rémunération brute mensuelle minimale garantie à chaque salarié pour 151,67 heures de travail, compte tenu de son niveau de qualification et de son ancienneté dans l'entreprise.

Chaque salarié déjà en poste perçoit, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, une rémunération totale brute mensuelle au moins égale à la rémunération totale brute mensuelle qu'il percevait avant l'entrée en vigueur du présent accord. La nouvelle classification ne peut en aucun cas avoir pour conséquence de réduire la rémunération totale brute mensuelle d'un salarié déjà en poste.

Article 4 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur dans un délai de six mois à compter de son dépôt par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Les entreprises du champ d'application de la convention collective nationale de travail de la presse d'information spécialisée (IDCC 3230) devront en conséquence mettre en œuvre la nouvelle grille de classifications et respecter les nouveaux minima garantis dans un délai de six mois à compter du dépôt du présent accord.

À l'issue d'un délai de dix-huit mois après l'entrée en vigueur du présent accord, il sera organisé une réunion spécifique de la CPPNI afin de faire un point sur la mise en œuvre des nouvelles classifications et nouveaux minima garantis.

Article 5 | Extension

En vue de l'extension du présent accord, à l'ensemble du champ d'application défini dans le préambule, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 6 | Justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires considèrent que, la branche de la presse spécialisée étant composée d'une part non négligeable de petites et très petites entreprises, le présent accord a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés, acteurs majeurs de la branche et à l'origine de sa diversité et de la réalité de son économie.

Fait à Paris, le 17 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Grille de classification

Définition des critères des neuf niveaux de qualification de la classification des employés, techniciens et cadres des agences de la presse d'information spécialisée.

Le niveau d'une fonction est déterminé en prenant en considération les compétences requises et les missions et responsabilités afférentes.

Catégorie	Niveau	Fonction
Cadres	9	Direction générale/Cadre de direction
	8	Salarié dirigeant un secteur d'activité et possédant des responsabilités majeures dans la marche de l'entreprise. Il contribue à la définition et/ou à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise ou d'un secteur d'activité important. Il est placé sous l'autorité d'un cadre de direction générale. Il rend compte périodiquement de la gestion du ou des domaines qui lui sont confiés à un cadre de la direction générale
	7	Salarié occupant un poste exigeant une expertise. Il dispose d'une large capacité d'initiative dont il assume la responsabilité. Il organise son activité en fonction des objectifs qui lui ont été fixés et est conduit à prendre des décisions à caractère opérationnel relevant de ses attributions. Le cas échéant, il assure la bonne marche d'un service dont il est responsable et est conduit à prendre toute initiative ou décision concernant son service. Il rend compte régulièrement des principales décisions qu'il a été conduit à prendre
	6	Salarié justifiant d'une expérience confirmée dans son domaine professionnel lui permettant de prendre des décisions courantes. Il est autonome dans l'organisation de son travail. Il rend compte de son activité à un supérieur hiérarchique. Il est doté d'une véritable expertise dans son domaine d'activité et peut manager une équipe
	5	Salarié doté d'un niveau de qualification et/ou d'expérience lui permettant de prendre des initiatives dans le cadre de son périmètre tout en rendant compte régulièrement à un supérieur hiérarchique.
TAM	4	Salarié doté d'une qualification et/ou d'une expérience lui permettant de prendre des initiatives ou des décisions de gestion courante sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.
Employés	3	Salarié accomplissant des tâches récurrentes et/ou variées bénéficiant d'une autonomie dans leur réalisation sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique
	2	Salarié accomplissant des tâches récurrentes et/ou variées nécessitant une polyvalence et qui rend compte à un supérieur hiérarchique lequel en contrôle la bonne exécution
	1	Salarié accomplissant des tâches simples et récurrentes et qui suit les directives d'un supérieur hiérarchique

Annexe II

Emplois repères de la classification des employés, techniciens agents de maîtrise et cadres de la presse d’information spécialisée

Il est rappelé que les classifications des emplois repères sont à considérer *a minima*, la classification choisie devant correspondre à la définition de fonction liée à l’organisation de l’entreprise.

Positionnement des emplois repères dans la classification des employés, techniciens et cadres des agences de presse.

Niveau	Domaines			Système d’information
	Fonctions support	Commerciale. Marketing. Diffusion. Audience	Production (contenu, événementiel, services). Fabrication. Impression. Logistique	
9	Directeur général/Cadre dirigeant, dépend de l’organisation de l’entreprise, étant entendu que le cadre dirigeant est hors grille salariale			
8	Directeur juridique	Directeur commercial		Directeur des systèmes d’information (DSI)
	Directeur ressources humaines			
	Directeur administratif et financier			
7	Directeur des achats	Directeur marketing/communication	Directeur de production	Directeur informatique/digital
	Directeur comptable		Directeur logistique	
	Directeur contrôle de gestion			
	Directeur Audit			
	Directeur financier			

Niveau	Domaines				Système d'information
	Fonctions support	Commerciale. Marketing. Diffusion. Audience	Production (contenu, événementiel, services). Fabrication. Impression. Logistique		
6	Responsable juridique				Responsable sécurité système d'information
	Responsable ressources humaines				
	Responsable comptable				
	Responsable contrôle de gestion				
	Responsable Audit				
5	Responsable formation	Responsable relations presse	Responsable de production	Chef de projet Responsable support	
	Responsable des achats	Responsable abonnements	Responsable logistique		
	Contrôleur de gestion	Responsable marketing/communication			
	Auditeur	Responsable audience			
4	Chargé ressources humaines	Directeur de clientèle	Chef de studio	Ingénieur système réseaux	
	Chargé formation		Chef de fabrication		
3	Juriste	Chef de publicité	Documentaliste	Développeur web Administrateur réseaux/système	
	Gestionnaire paie	Chef de production	Animateur/modérateur de réseaux sociaux		
	Comptable	e-marketeur			
	Chargé d'audit		Webmaster/gestionnaire web		

Domaines				
Niveau	Fonctions support	Commerciale. Marketing. Diffusion. Audience	Production (contenu, événementiel, services). Fabrication. Impression. Logistique	Système d'information
2	Aide comptable	Commercial	Chargé de production	Technicien informatique
	Assistant(e)/Secrétaire	Chargé d'affaires	Intégrateur web	Technicien support
		Chargé d'audience	Webdesigner	Technicien réseaux
		Chargé de production	Aide documentaliste	
		Chargé de clientèle	Dessinateur d'exécution	
1			Technicien de production	
			Graphiste	
			Maquettiste	
	Employé administratif	Téléconseiller		
	Agent de maintenance	Attaché commercial		
	Employé au courrier	Télévendeur		
	Hôte/Hôtesse			

Annexe III

Minima garantis

Les salaires figurant dans la grille de minima garantis correspondent à la rémunération brute mensuelle minimale garantie de chaque salarié pour 151,67 heures de travail, compte tenu de son niveau de qualification et de son ancienneté dans l'entreprise.

Le minimum garanti du salarié « référent métier » tel que défini ci-dessous, et applicable jusqu'au niveau 4 de la grille de classifications, est majoré de 2 %. Cette dernière s'applique après majoration éventuelle liée à l'ancienneté du salarié.

Référent métier : après au moins un an d'ancienneté au sein de l'entreprise, le salarié devenu référent dans son métier par ses compétences techniques et/ou fonctionnelles est celui qui affiche une parfaite maîtrise de son métier/poste. Il est en capacité de partager et de transmettre son expertise au sein de son équipe ou de manière transversale.

Le « référent métier » peut être amené à prendre en charge des missions dédiées en lien avec son métier/poste. La reconnaissance de la qualité de référent doit faire l'objet d'un échange lors de l'entretien annuel d'évaluation et/ou de l'entretien professionnel. À l'issue de cet échange, la reconnaissance de référent métier est soumise pour validation à la direction générale ou à un supérieur hiérarchique ayant des prérogatives de direction générale. Après validation, il faudra s'assurer que le salaire de l'intéressé n'est pas inférieur au minimum garanti qui lui est applicable. La reconnaissance de référent métier n'a pas pour effet une révision du positionnement du salarié sur la grille des classifications.

(En euros.)

Niveau de classification	Minimum garanti	Ancienneté de 3 à 6 ans (+ 3 %)	Ancienneté de 6 à 9 ans (+ 6 %)	Ancienneté de 9 ans et plus (+ 9 %)
9	3 309	3 408	3 508	3 607
8	3 079	3 171	3 264	3 356
7	2 706	2 787	2 868	2 950
6	2 364	2 435	2 506	2 577
5	2 065	2 127	2 189	2 251
4	1 844	1 899	1 955	2 010
3	1 732	1 784	1 836	1 888
2	1 620	1 669	1 717	1 766
1	1 580	1 627	1 675	1 722

Convention collective nationale

IDCC : **3230** | **PRESSE D'INFORMATION SPÉCIALISÉE**
(Employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres)

Avenant du 22 octobre 2021

à l'accord du 17 septembre 2021
relatif aux classifications et minima garantis (annexe III)

NOR : ASET2151093M

IDCC : 3230

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

FNPS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La CPPNI de la presse d'information spécialisée a décidé lors de sa réunion du 15 octobre 2021 de faire évoluer les niveau 1 et 2 des minima garantis prévus par l'annexe III de l'accord relatif aux classifications et minima garantis des employés, techniciens agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée du 17 septembre 2021.

Cet avenant se substitue à l'annexe III, et entrera en vigueur à la même date que l'accord du 17 septembre 2021.

(En euros.)

Niveaux	Nouveaux minima	À 3 ans 2 %	À 6 ans 4 %	À 9 ans et plus 6 %
9	3 309	3 375	3 441	3 508
8	3 079	3 141	3 202	3 264
7	2 706	2 760	2 814	2 868
6	2 364	2 411	2 459	2 506
5	2 065	2 106	2 148	2 189
4	1 844	1 881	1 918	1 955

Niveaux	Nouveaux minima	À 3 ans 2 %	À 6 ans 4 %	À 9 ans et plus 6 %
3	1 732	1 767	1 801	1 836
2	1 650	1 683	1 716	1 749
1	1 600	1 632	1 664	1 696

Fait à Paris, le 22 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3196 | Convention collective nationale

IDCC : 1351 | **ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ**

Accord du 27 septembre 2021
relatif aux revalorisations salariales

NOR : ASET2151076M

IDCC : 1351

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

SESA ;

GPMSETLS ;

GES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

FEETS FO ;

SNEPS CFTC,

d'autre part,

Préambule

Suite à la revalorisation automatique du Smic au 1^{er} octobre 2021 résultant de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation survenue entre novembre 2020 et août 2021, les partenaires sociaux ont constaté que les termes de l'accord proposé à la signature en juillet 2021 ne permettent pas de maintenir le pouvoir d'achat des salariés de la branche.

Les parties ont donc convenu de rouvrir les discussions en vue de parvenir à un nouvel accord.

En outre, la volonté des parties ayant conduit à la conclusion du présent accord est également de prévoir une application de cette revalorisation des minima dès le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Elles entendent également réaffirmer la trajectoire fixée visant à la hausse de la masse salariale globale de 10 % dans le cadre d'un agenda social, incluant notamment une refonte des classifications de la branche.

Les parties s'accordent sur l'inscription de cet accord dans un ensemble de chantiers sociaux et économiques plus vastes, certains liés à d'autres accords de branche, d'autres liés à l'action des organisations représentatives d'employeurs.

Il est convenu ainsi ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, *Journal officiel* 30 juillet 1985) ; modifié en dernier lieu par l'accord du 24 novembre 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, *Journal officiel* du 6 juin 2012).

Les partenaires sociaux signataires du présent accord, soulignant l'importance de la revalorisation des minima conventionnels à l'ensemble des salariés de la branche, rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | Revalorisation de la grille des salaires minimaux pour l'année 2022

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation de 2,2 % de l'ensemble des salaires minimaux conventionnels tels que défini dans l'annexe à l'accord du 5 novembre 2019 relatif aux revalorisations salariales pour l'année 2020 étendu le 1^{er} avril 2020.

Le tableau correspondant à cette nouvelle grille des minima constitue l'annexe 1 du présent accord.

Il est rappelé que, jusqu'à l'entrée en vigueur de la revalorisation des salaires minimaux conventionnels, les entreprises doivent au moins assurer une rémunération égale au Smic en vigueur.

Conformément aux dispositions conventionnelles, les montants des primes et/ou indemnités en vigueur seront également revalorisés du même pourcentage (2,2 %) et selon les mêmes conditions d'entrée en vigueur que celles de la revalorisation des minima conventionnels.

Article 3 | Disposition concernant l'égalité femmes-hommes

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ont bien été pris en compte au cours des échanges entre les parties.

Article 4 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en application à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel notifiant son extension.

Article 5 | Révision. Dénonciation

5.1. Révision

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties. Chacune des parties signataires pourra solliciter la révision de tout ou partie du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

5.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 6 | *Dépôt et publicité*

Le présent document sera déposé en 2 exemplaires (1 version papier et 1 version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

Fait à Paris, le 27 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Grille des rémunérations minimales conventionnelles

Grille de salaires applicable en 2022 à la date d'entrée en vigueur.

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
		Branche 2021	Branche 2022 à date d'entrée en vigueur
I. Agent d'exploitation, employé, administratif, technicien			
Niveau 1			
Échelon 1			
Échelon 2			
Niveau 2			
Échelon 1			
Échelon 2	120	1 539,31	1 573,17
Niveau 3			
Échelon 1	130	1 559,48	1 593,79
Échelon 2	140	1 606,25	1 641,59
Échelon 3	150	1 666,34	1 703,00
Niveau 4			
Échelon 1	160	1 758,48	1 797,17
Échelon 2	175	1 901,44	1 943,27
Échelon 3	190	2 044,44	2 089,42
Niveau 5			
Échelon 1	210	2 235,59	2 284,77
Échelon 2	230	2 426,28	2 479,66
Échelon 3	250	2 617,00	2 674,57
II. Agents de maîtrise			
Niveau 1			
Échelon 1	150	1 825,66	1 865,82
Échelon 2	160	1 926,55	1 968,93
Échelon 3	170	2 027,19	2 071,79
Niveau 2			
Échelon 1	185	2 178,65	2 226,58
Échelon 2	200	2 329,74	2 380,99
Échelon 3	215	2 480,86	2 535,44

Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
		Branche 2021	Branche 2022 à date d'entrée en vigueur
Niveau 3			
Échelon 1	235	2 682,47	2 741,48
Échelon 2	255	2 884,04	2 947,49
Échelon 3	275	3 085,64	3 153,52
III. Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 425,56	2 478,92
Position II – A	400	3 069,57	3 137,10
Position II – B	470	3 520,03	3 597,47
Position III – A	530	3 906,47	3 992,41
Position III – B	620	4 485,86	4 584,55
Position III – C	800	5 644,96	5 769,15

À la date d'entrée en vigueur de l'accord, la prime de panier sera également revalorisée pour s'établir à 3,74 €.

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

IDCC : 1557 | **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

Accord du 6 mai 2021

relatif à la formation, l'alternance et au développement des compétences

NOR : ASET2151078M

IDCC : 1557

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

DICA ;

Union sport & cycle,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La filière sports-loisirs est au cœur de transformations sociétales et technologies majeures, impactant tant l'industrie que le commerce, tant les produits et les services que les pratiques physiques, sportives et de loisirs. Ces évolutions dues notamment aux transitions digitale et écologique ont connu une accélération à la suite de la crise sanitaire de la « Covid-19 ».

Dans le même temps, la dernière réforme de la formation professionnelle a profondément modifié l'environnement de la formation, les dispositifs et les outils, la gouvernance et les circuits de financement.

C'est dans ces conditions que les partenaires sociaux de la branche se sont réunis à plusieurs reprises afin d'intégrer ces évolutions et d'accompagner les entreprises et les salariés du secteur.

La branche réunit en effet des activités différentes, de la conception à la commercialisation de produits et services liés aux pratiques de sport et de loisirs, des entreprises de taille et d'organisation très hétérogène ; il est à ce titre essentiel de noter que 82 % des entreprises emploient moins de 10 salariés.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des précédents accords ayant porté la politique de branche, politique à laquelle les partenaires sociaux souhaitent donner une nouvelle impulsion afin de favoriser l'accès à la formation et à la certification.

Les parties signataires du présent accord ont ainsi souhaité :

- rappeler le rôle d'impulsion des partenaires sociaux, par la définition d'objectifs et de priorités, et par l'accompagnement de la branche à travers la création ou la diffusion d'outils clés en main, des propositions de formation ou de certification, la diffusion de bonnes pratiques ou des actions de communication ;
- permettre aux entreprises et aux salariés de se repérer parmi les dispositifs de formation professionnelle, d'insertion et de formation en alternance et d'identifier les outils et services d'accompagnement utiles à la définition des parcours et des évolutions professionnelles.

Chapitre 1^{er} Principes généraux de la politique formation de la branche

Article 1.1 | Objectifs généraux

Considérant que le développement de l'accès à la formation et à la certification est un enjeu essentiel pour tous les salariés et toutes les entreprises de la branche face aux évolutions majeures que connaît la filière, les signataires du présent accord ont défini les objectifs suivants :

- anticiper les évolutions technologiques, digitales, sociétales et environnementales et leurs impacts sur les métiers ;
- faciliter la connaissance de ces évolutions et de leurs incidences sur les métiers, la connaissance des différents dispositifs d'accès à la certification et de formation, par les entreprises, notamment les plus petites, par les représentants du personnel et par les salariés ;
- préparer les jeunes aux métiers, et les salariés aux évolutions des métiers, assurer le développement de leurs compétences ;
- adapter et maintenir dans l'emploi les salariés quel que soit leur âge ;
- développer les compétences et les qualifications de l'ensemble des salariés par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- développer la formation par alternance ;
- poursuivre et développer la certification et l'accès à la certification ;
- faciliter le recours à la validation des acquis de l'expérience des salariés (VAE) ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Article 1.2 | Axes et publics prioritaires

Afin de guider la mise en œuvre de ces objectifs, les signataires souhaitent développer en priorité les axes suivants :

- faciliter l'accès à la formation et/ou à la certification de tous les salariés, notamment ceux des plus petites entreprises, afin de maintenir leur employabilité et faciliter leur évolution interne ;
- promouvoir et développer les modalités de formation innovantes et complémentaires aux formations traditionnelles en veillant à la qualité de ces formations et à leur adaptation aux publics visés ;
- poursuivre et développer la formation et l'insertion par l'alternance ;

- renforcer l’information et l’outillage des entreprises de la branche, notamment les plus petites, des chefs d’entreprise, des acteurs de la formation en entreprise et des salariés eux-mêmes ;
- poursuivre le développement de la politique de certification, notamment les CQP de la branche et les titres à finalité professionnelle ;
- promouvoir les métiers de la branche, notamment les métiers en tension ;
- renforcer le travail de veille et de prospective de la branche.

Dans ce cadre, une attention particulière doit être portée aux personnes suivantes :

- les salariés rencontrant des difficultés d’adaptation à leur emploi du fait des évolutions majeures que connaît le secteur, et les salariés dont l’emploi serait menacé ;
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou un CQP ainsi que les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés qui après une absence de l’entreprise (congé maternité, congé parental...) reprennent leur activité professionnelle ;
- les salariés en situation de handicap.

Article 1.3 | *Accompagnement des entreprises et des salariés de la branche*

Les signataires du présent accord rappellent le rôle essentiel de la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) en matière de formation et de certification professionnelle.

Les partenaires sociaux s’appuient notamment sur les travaux de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications et sur les services de l’OPCO.

Les travaux de cet observatoire doivent fournir à la branche des éléments d’analyse, destinés à mieux identifier les facteurs sociaux, économiques, environnementaux et technologiques susceptibles de faire évoluer l’emploi et la formation dans la branche ainsi qu’à permettre d’actualiser la définition des publics et des priorités de formation et de mieux identifier l’évolution des titres, diplômes et qualifications.

La CPNEFP assure le rôle de comité de pilotage paritaire de l’observatoire de la branche.

Elle formalise ses attentes à travers un cahier des charges prévoyant les aspects budgétaires, notamment dans les cas de commande d’études ponctuelles ou spécifiques.

En tant que de besoin, des partenariats peuvent être établis avec d’autres observatoires de branches professionnelles.

Les parties signataires prévoient également la possibilité de solliciter le cas échéant des ressources complémentaires auprès de l’État et des collectivités locales pour la réalisation de travaux entrant dans le cadre de priorités communes.

Article 1.4 | *Partenariats et communication*

Les parties signataires encouragent le développement de tout partenariat national ou régional notamment avec les acteurs de la formation professionnelle, de l’apprentissage, de l’orientation professionnelle et de l’insertion.

Ils souhaitent également prévoir et développer des actions de valorisation des métiers et des compétences, et de communication sur les métiers en tension et/ou en lien avec les priorités de la branche.

La mise en place et le suivi de ces actions sont confiées à la CPNEFP ou à tout groupe de travail que les partenaires sociaux créeraient en son sein.

Article 1.5 | TPE-PME. Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires sont conscientes des difficultés rencontrées par les petites et moyennes entreprises et surtout des très petites entreprises pour organiser la formation de leurs salariés.

Ils demandent à la CPNEFP de prévoir des dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, permettant la diffusion de l'information et facilitant la formation et la certification de ces salariés grâce notamment à des actions mutualisées, au développement de nouvelles modalités de formation et d'apprentissage, et à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

En outre, les parties signataires demandent à l'OPCO, de permettre et faciliter les actions collectives de formation afin d'aider les PME-TPE dans leurs démarches relatives :

- à la construction ou à la recherche d'actions de formation ;
- à la recherche d'organismes susceptibles de dispenser les formations souhaitées ;
- à l'établissement des dossiers d'inscription ;
- au règlement administratif et financier des formations réalisées.

De même, les parties signataires demandent à l'OPCO de favoriser ces actions collectives de formation au plus près des zones d'implantation des PME-TPE et/ou par des modalités de formation limitant ou évitant les déplacements.

Article 1.6 | Égalité entre les femmes et les hommes

Les signataires souhaitent favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de formation professionnelle.

Chaque entreprise de la branche devra donc veiller à ce que les formations suivies par les femmes soient de niveau équivalent à celles suivies par les hommes ayant la même qualification professionnelle.

Le suivi de cette disposition sera assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par la CPNEFP au travers des données fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 1.7 | Dispositions particulières pour les personnes en situation de handicap

Les signataires rappellent que les personnes en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement avec, le cas échéant, des mesures appropriées.

Ils encouragent par ailleurs toute information, accompagnement ou formation sur l'accueil des personnes en situation de handicap, qu'il s'agisse de salariés ou de clients.

Article 1.8 | Insertion et diversité

Les signataires du présent accord encouragent toutes les actions en faveur de l'insertion professionnelle, par exemple pour les personnes éloignées de l'emploi, les sportifs professionnels et les sportifs de haut niveau, etc. Ils demandent à la CPNEFP d'identifier les initiatives et outils et de s'appuyer, le cas échéant, sur les compétences et outils de l'OPCO.

Chapitre 2 Mise en œuvre par la mobilisation des différents dispositifs

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément modifié l'environnement de la formation professionnelle et les différents dispositifs à la disposition des entreprises, de leurs salariés, des jeunes en insertion et des demandeurs d'emploi.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler les différents dispositifs d'acquisition de qualifications et de compétences et les accompagnements existants tels qu'ils sont prévus au sein de la branche. Ceux-ci peuvent parfois se combiner ou s'articuler entre eux au sein d'un parcours défini au préalable.

Article 2.1 | Les dispositifs de la formation professionnelle continue et de sécurisation des parcours professionnels

2.1.1. Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est constitué de toutes les actions de formation, actions permettant la validation des acquis de l'expérience et bilans de compétences.

Dans ce cadre, la formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance, dont e-learning, ou en situation de travail.

Les formations obligatoires, qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les formations ne répondant pas à cette définition sont dites non obligatoires et peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou de 2 % du forfait pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours. L'accord du salarié doit être formalisé par écrit.

Afin de faciliter la mise en place d'un plan de développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés, des actions spécifiques seront proposées par les enseignes à leur réseau du commerce associé, par la CPNEFP et/ou par les services de l'OPCO.

2.1.2. La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A) permet aux salariés, via une formation certifiante en alternance, 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 ; il peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Les salariés concernés

Le dispositif vise notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Sont éligibles à la « Pro-A » :

- les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), qu'ils travaillent à temps complet ou à temps partiel ;
- les bénéficiaires d'un CDI en contrat unique d'insertion ;
- les sportifs et entraîneurs professionnels en contrat de travail à durée déterminée ;
- les salariés placés en position d'activité partielle.

Dès lors que leur qualification est inférieure ou égale au niveau de la licence (niveau 6 du nouveau cadre national des certifications).

Les certifications visées

La liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » est définie par accord de branche étendu, dans le respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

2.1.3. Le compte personnel de formation (CPF) et le projet de transition professionnelle mobilisant le CPF

Le compte personnel de formation (CPF) est un dispositif mobilisable à l'initiative du salarié et géré par la caisse des dépôts et consignations.

Le CPF lui permet d'acquérir et d'accumuler un crédit monétisé lui permettant de bénéficier de formations destinées à acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.

Les sommes inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire ; elles peuvent être utilisées durant toute la vie active du titulaire du compte.

Acquisition des droits

L'alimentation du compte dépend du temps de travail du salarié :

- pour les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale du travail sur l'ensemble de l'année, le compte est crédité à hauteur de 500 € par an, avec un plafond de 5 000 € ;
- pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale du travail sur l'ensemble de l'année, le compte est crédité au prorata de la durée de travail effectuée. Pour les salariés ayant une qualification inférieure au niveau 3 du nouveau cadre national des certifications (CAP, BEP), le montant annuel du crédit est fixé à 800 € et le plafond à 8 000 €.

Abondement des droits

Outre les abondements prévus par le code du travail, l'entreprise peut décider de compléter le financement du CPF par le biais d'un abondement, notamment dans l'hypothèse où un salarié n'aurait pas le nombre d'heures nécessaire au départ en formation ou parce que l'entreprise souhaite encourager certaines démarches de formation.

Les actions éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

La liste actualisée des certifications éligibles peut être consultée sur le site :

www.moncompteformation.gouv.fr (espace-public/trouver-une-formation).

Mobilisation du CPF

Les salariés souhaitant mobiliser leurs droits acquis au titre du CPF et bénéficier d'une action suivie en tout ou partie sur le temps de travail, doit présenter une demande d'autorisation d'absence au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci est inférieure à 6 mois et 120 jours avant pour les formations d'une durée supérieure à 6 mois.

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours après réception du courrier du salarié vaut acceptation de la demande.

Il est par ailleurs rappelé que le CPF peut être mobilisé en complément d'une action prévue au plan de développement des compétences ou d'une action suivie dans le cadre de la « Pro-A ».

Utilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

Le CPF de transition professionnelle permet au salarié de suivre une formation certifiante, c'est-à-dire une formation sanctionnée par une certification inscrite au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée au répertoire spécifique, en vue de changer de métier ou de profession.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui l'informe, l'oriente, l'aide à formaliser son projet et lui propose un plan de formation. Le salarié peut trouver et contacter un CEP via le site internet <https://mon-cep.org>.

Si le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail du salarié, celui-ci peut bénéficier d'un congé spécifique qui doit être sollicité au moins 60 jours avant le départ en formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois ou est à temps partiel, ou au moins 120 jours avant le départ si la durée de la formation est supérieure ou égale à 6 mois.

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

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Elle pourra nécessiter un complément de formation, ou une mise en situation professionnelle donnée.

La VAE peut être réalisée dans le cadre d'une démarche individuelle ou collective. Elle peut s'effectuer dans le cadre du congé VAE (CVAE), du plan de développement des compétences de l'entreprise ou du CPF.

2.1.5. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes, motivations et souhaits d'évolution, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences peut être réalisé à titre individuel en mobilisant notamment le CPF ou dans le cadre du plan de développement des compétences.

Article 2.2 | *Les dispositifs d'insertion et de formation par l'alternance*

2.2.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective en alternant formation et exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles.

Les signataires insistent sur les principes de mise en œuvre suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance, adaptée, le cas échéant à la saisonnalité des activités, alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications ou certifications recherchées.

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est destiné :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi, et aux publics dits prioritaires suivants :
- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) ou de l'allocation adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Durée du contrat et de la professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée.

S'il est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois en début de contrat.

Cette durée minimale peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics dits prioritaires indiqués ci-dessus.

La durée du contrat peut être portée à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou pour des actions visant l'obtention d'un CQP, d'un titre à finalité professionnelle, d'une certification enregistrée au RNCP ou d'une qualification visée par la classification.

Durée de la formation

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, ont une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de la durée de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être portée jusqu'à 50 %, dès lors que le référentiel pédagogique l'exige, pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- ou des actions visant l'obtention d'un CQP, d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche, d'une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

2.2.2. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail visant à l'acquisition d'une certification adaptée aux métiers de l'entreprise, en alternance entre entreprise et un centre de formation

des apprentis (CFA), interne ou externe à l'entreprise, une section d'apprentissage ou une unité de formation par apprentissage.

Bénéficiaires

Le contrat d'apprentissage est destiné :

- aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus pour compléter leur formation initiale ;
- aux personnes auxquelles la qualité de travailleur handicapé est reconnue, quel que soit leur âge ;
- aux personnes inscrites en tant que sportif de haut niveau.

Qualifications et certifications visées

Le contrat d'apprentissage a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme d'état de type BTS, DUT, Licence, Master, diplôme d'ingénieur ou une qualification professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

2.2.3. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un ou plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'OPCO.

La préparation opérationnelle à l'emploi peut être individuelle (POEI) ou collective (POEC). Elle vise les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, qu'ils soient indemnisés ou non.

La POEI peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante préparant à la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage.

2.2.4. Tuteur et maître d'apprentissage

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage sont choisis par les employeurs, sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise qui :

- justifient d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui devront être en adéquation avec l'objectif de professionnalisation visé ou la qualification préparée ;
- ou, pour les maîtres d'apprentissage, sont titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé et qui justifient d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée, pour les maîtres d'apprentissage.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;
- de coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, la liaison entre les organismes ou établissements de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances en situation professionnelle.

2.3.1. L'entretien professionnel

Les salariés bénéficient tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec leur employeur, consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. L'entretien peut également comporter des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'activation par le ou la salarié(e) de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au ou à la salarié(e).

L'employeur propose cet entretien au ou à la salarié(e) qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel dans ce cadre ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- ou à l'issue d'un mandat syndical selon les conditions prévues par le code du travail.

Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du ou de la salarié(e), à une date antérieure à la reprise de poste.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel permet un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six 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 une validation des acquis de l'expérience ;
- ou bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

2.3.2. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) vise à favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs et notamment des salariés.

Tout salarié peut ainsi bénéficier gratuitement et de manière confidentielle de l'appui d'un CEP externe à l'entreprise.

Le conseiller permet au salarié bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle, afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires, et des tendances socio-économiques ;

- d’identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- d’identifier les dispositifs (notamment VAE, CPF, projet de transition professionnelle) pouvant l’aider dans son projet et de l’aider à monter les dossiers idoines, – d’être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

Les salariés peuvent trouver des informations sur les CEP sur le site de France compétences : www.mon-cep.org.

Ils seront par ailleurs informés de la possibilité de recourir au CEP lors de leur entretien professionnel.

2.3.3. Information des salariés et rôle des instances représentatives du personnel

Chaque entreprise définit les moyens d’information les mieux adaptés pour porter à la connaissance de ses salariés les actions de formation ou d’accompagnement proposées ou mises en œuvre.

Les signataires du présent accord soulignent l’importance de la communication réalisée par l’OPCO à destination des entreprises de moins de 50 salariés et de leurs salariés, via le site internet de l’opérateur et de tout autre modalité d’information, notamment par l’intermédiaire des organisations professionnelles et des centrales du commerce associé.

Les signataires rappellent par ailleurs que, dans les entreprises où existent des institutions représentatives du personnel, le comité social et économique doit délibérer chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l’entreprise.

Chapitre 3 Dispositions finales

Article 3.1 | Champ d’application

Le champ d’application du présent accord est celui défini à l’article 1^{er} de la convention collective nationale des entreprises de la filière sports du 26 juin 1989 (IDCC 1557), ainsi qu’aux entreprises soumises à la convention collective nationale des industries du camping du 13 janvier 1970 étendue et rattachée à la convention collective de la filière sport-loisirs par accord portant fusion du 23 janvier 2018 étendu par arrêté du 15 février 2019.

Article 3.2 | Durée et entrée en vigueur

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

Les dispositions du présent accord remplacent les dispositions des avenants et accords de branche suivants, certains étant devenus sans objet en raison des dernières réformes :

- avenant à l’accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle ;
- accord du 12 mai 2005 relatif à l’accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;
- avenant du 1^{er} décembre 2006 à l’accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle (désignation OPCA) ;
- accord du 2 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle et à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Article 3.3 | Notification, dépôt, publicité et demande d’extension

Le présent accord sera notifié aux organisations représentatives conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail et déposé par l’Union sport & cycle.

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

Article 3.4 | Révision et dénonciation

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 6 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210480-001221

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
