



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2021-49

18 décembre 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-49 du 18 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° 2021-49.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-49 du 18 décembre 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : accord paritaire du 28 octobre 2021 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	5
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 12 du 15 octobre 2021 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif aux salaires au 1 ^{er} novembre 2021 (Bouches-du-Rhône)	11
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 125 du 15 octobre 2021 relatif au salaire horaire minimum au 1 ^{er} novembre 2021	14
Commerce de gros : avenant n° 5 du 21 octobre 2021 à l'accord du 18 janvier 2010 relatif à la prévoyance	17
Désinfection, désinsectisation, dératisation (entreprises) : accord du 14 octobre 2021 relatif à la modification de l'article 33 « Congés pour événements de famille » de la convention	19
Désinfection, désinsectisation, dératisation (entreprises) : accord du 14 octobre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels mensuels et aux primes d'ancienneté au 1 ^{er} janvier 2022	20
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : avenant n° 2021-1 du 19 octobre 2021 à l'annexe 1 de la convention (accord du 24 avril 2007) relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} octobre 2021	23
Hospitalisation privée-thermalisme : adhésion par lettre du 23 novembre 2021 de l'UNSA aux conventions collectives nationales de l'hospitalisation privée et du thermalisme ainsi qu'à tous leurs textes attachés et textes relatifs aux salaires	27
Importation-exportation (entreprises) : accord paritaire du 15 novembre 2021 relatif aux minima conventionnels au 1 ^{er} décembre 2021	28
Particulier employeur (salariés) : avenant n° S 44 du 28 octobre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels	31
Pharmaceutique (industrie) : accord du 4 novembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels	34
Prévention et sécurité (entreprises) : adhésion par lettre du 25 novembre 2021 de SUD Solidaires prévention et sécurité, sûreté à la convention collective nationale du 15 février 1985 et à tous ses avenants	37

Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 03-21 du 7 octobre 2021 relatif à la désignation d'un organisme gestionnaire unique des fonds de solidarité et d'action sociale	38
Télédiffusion : avenant n° 1 du 11 octobre 2021 à l'annexe 3 de la convention collective relatif aux classifications et missions des emplois repères.....	46
Thermiques (équipements [ouvriers, ETAM]) : avenant n° 2 du 1 ^{er} septembre 2021 à l'accord du 4 décembre 2020 relatif aux mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	59
Tourisme (organismes) : avenant n° 34 du 2 novembre 2021 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé obligatoire pour tous les salariés	62
Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 71 du 8 novembre 2021 relatif aux minima conventionnels au 1 ^{er} janvier 2022.....	69
Transports routiers : avenant n° 5 du 24 septembre 2021 à l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et à la rémunération des personnels.....	72
Travail temporaire (entreprises) : accord du 19 novembre 2021 relatif à la création d'une contribution formation conventionnelle obligatoire	74
Travail temporaire (entreprises) : accord du 19 novembre 2021 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social.....	79

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : **843** | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Accord paritaire du 28 octobre 2021
relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2151111M

IDCC : 843

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

CNBpF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au regard des enjeux économiques et sociaux constatés dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie artisanale : concurrence de la vente en ligne, des GMS, évolution des habitudes des consommateurs, etc., la branche connaît de fortes mutations nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences ou la mise à niveau des connaissances pour éviter leur obsolescence.

Les compétences principales à acquérir ou à mettre à jour se trouvent, dans la branche de la boulangerie-pâtisserie artisanale, dans le domaine du fait maison, dans la relation aux clients via les réseaux sociaux, dans la gestion financière optimale d'une boulangerie-pâtisserie artisanale, dans la transmission d'une entreprise etc.

Les mutations du secteur ont aussi des conséquences sur l'économie de certaines boulangeries-pâtisseries artisanales qui peuvent nécessiter la reconversion d'un certain nombre de salariés.

Ainsi, le développement des compétences de la branche est un enjeu essentiel. Les salariés doivent être en mesure d'accroître leur compétence afin d'accompagner l'évolution et les mutations du secteur. L'ensemble des solutions formatives ont donc un fort intérêt pour les salariés et les employeurs.

Le secteur disposant de diverses qualifications adaptées à ces enjeux et mutations, qui peuvent être suivies en alternance, le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) a un fort intérêt, en permettant notamment aux salariés d'acquérir des compétences dans l'objectif de changer de métier ou de profession. Qu'il s'agisse de changement de poste, de métier, en interne ou dans une autre entreprise, élargir ses compétences, en acquérir de nouvelles, grâce à l'acquisition d'une qualification reconnue, permettra aux salariés qui le souhaitent d'évoluer dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie artisanale, ou des secteurs connexes.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre et les conditions de mise en place du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche de la boulangerie-pâtisserie artisanale (IDCC 843).

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

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises relevant de la branche de la boulangerie-pâtisserie artisanale, dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la fabrication et de la vente de pains, viennoiseries, de restauration boulangère et de pâtisserie dans les départements français de la métropole ainsi qu'en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 3 | Salariés concernés

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la « Pro-A » est accessible aux salariés titulaires d'un contrat de travail. La « Pro-A » peut être réalisée par des salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La « Pro-A » est également accessible aux salariés qui seraient placés en activité partielle, anciennement appelé chômage partiel.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Les salariés, pour accéder au dispositif, ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée dans le RNCP et correspondant au grade de la licence.

Article 4 | Objet de la « Pro-A »

La « Pro-A » a pour objet d'acquérir une qualification dans le cadre d'une formation en alternance ou de la VAE (validation des acquis de l'expérience), afin de permettre au salarié remplissant les conditions citées à l'article 3 du présent accord, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

L'évolution ou la reconversion peut se faire tant en interne de l'entreprise, que dans une autre entreprise.

À l'issue de la « Pro-A », et lorsque le salarié a obtenu la qualification concernée, les employeurs seront incités à prendre en compte, les nouvelles compétences acquises par le salarié au cours de sa formation dans la mesure du possible.

La formation en alternance dans le cadre de la « Pro-A », associe des enseignements, généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entre-

prise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les enseignements généraux peuvent être dispensés par des organismes de formation publics ou privés, ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne.

Article 5 | Qualifications accessibles par la « Pro-A » et organismes de formations éligibles

Compte tenu des dispositions du préambule du présent accord, la CNBPF et les organisations syndicales de salariés représentatives de la boulangerie-pâtisserie artisanale confirment que le dispositif de la « Pro-A » cible les certifications professionnelles répondant aux enjeux d'évolution et reconversion de salariés vers des activités en mutation.

Les certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » pour les salariés de la boulangerie-pâtisserie artisanale, sont définies en annexe du présent accord, lesquelles permettent aux salariés d'acquérir les compétences nécessaires afin de faire face aux évolutions des métiers.

Par ailleurs, les dispositions légales prévoient que la « Pro-A » peut être mobilisée pour financer l'obtention d'une certification interprofessionnelle du socle de connaissances et de compétences (CléA ou CléA-Numérique) qui couvrent les domaines suivants : communication en français, utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, capacité à apprendre tout au long de sa vie, maîtrise des gestes et postures, respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Quant aux organismes de formation, l'employeur pourra évidemment choisir un organisme de formation délivrant les certifications de la branche de manière présentielle à 100 %.

Pour ce qui est des autres organismes de formation, il ne faudra pas que ces derniers délivrent plus de 25 % de la formation en distanciel, les 75 % restant devront être effectués en présentiel hors période exceptionnelle (exemple : crise sanitaire).

Article 6 | Prise en charge des coûts de la « Pro-A »

La prise en charge du coût pédagogique et des frais annexes (frais de transport et d'hébergement) est assurée par l'OPCO-EP. Elle est conditionnée à l'extension du présent accord.

Ainsi, le coût pédagogique sera remboursé sur le minima du contrat de professionnalisation à savoir 9,15 euros de l'heure dans la limite de 3 000 euros.

Les frais annexes seront remboursés selon les barèmes en vigueur de l'OPCO EP.

Article 7 | Mise en œuvre du dispositif

Article 7.1 | La demande de « Pro-A »

L'initiative de mobiliser la « Pro-A » appartient tant au salarié qu'à l'employeur.

La demande de prise en charge doit être envoyée à l'OPCO EP. Les modalités de la demande sont déterminées par l'employeur.

La décision de prise en charge appartient à l'OPCO EP.

Article 7.2 | Avenant au contrat de travail

La réalisation d'une « Pro-A » nécessite la conclusion d'un avenant au contrat de travail qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

L'employeur doit adresser l'avenant au contrat de travail à l'OPCO EP au plus tard dans les 5 jours qui suivent le dépôt de la « Pro-A ».

L'avenant au contrat de travail doit être déposé auprès de l'autorité administrative sur le portail de l'alternance : https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/.

Article 8 | Modalités de réalisation de la formation

Article 8.1 | Durée de la formation

La durée de la formation est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, sa durée peut être portée à 24 mois pour les formations listées en annexe du présent accord.

La durée de la formation peut être portée à 36 mois pour les publics prioritaires :

- 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 ;
- chômeurs d'au moins 26 ans inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- bénéficiaires des minima sociaux : RSA, ASS, AAH ;
- personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Conformément aux dispositions légales, la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la « Pro-A ».

Ces durées ne sont pas applicables aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences et aux actions de VAE.

Article 8.2 | Formation pendant le temps de travail

Les parties conviennent que la formation ne peut se dérouler hors temps de travail.

Ainsi, elle a lieu exclusivement sur le temps de travail et la rémunération du salarié est maintenue.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 8.3 | Désignation du tuteur

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la « Pro-A ».

Ce tuteur est choisi, comme dans le cadre du contrat de professionnalisation, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Ce salarié doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation poursuivi. S'il remplit ces conditions, et à défaut de salarié disponible, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat.

Le tuteur doit notamment guider le salarié, organiser son activité, veiller au respect de son emploi du temps et contribuer à son acquisition de savoir-faire professionnels. Il assure la liaison avec l'organisme chargé de former le salarié hors de l'entreprise et participe à son évaluation.

Il ne peut les exercer auprès de plus de 2 salariés.

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

Article 9 | Entreprises de moins de 50 salariés

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, qui met en place le dispositif de la « Pro-A » au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 | Durée de l'accord et suivi de son application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions. Les modalités de révision de cet accord sont fixées à l'article L. 2261-7 du code du travail. Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du respect du préavis de 3 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent de faire un point sur l'application du présent accord au bout de 5 ans.

Article 11 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 12 | Notification. Dépôt et extension

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

À l'expiration du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 28 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des qualifications éligibles au dispositif

Socle de compétences et de connaissances (certificat CléA).
CAP Boulanger.
MC boulangerie spécialisée.
MC pâtisserie boulangère
BP boulanger.
BM boulanger.
CQP tourier.
CAP ECMS (employé de commerce multi-spécialités).
MC vendeur-vendeuse spécialisé en alimentation.
CTM (certificat technique des métiers) vendeur-vendeuse en boulangerie-pâtisserie (septembre 2012).
CQP vendeur-vendeuse conseil en boulangerie pâtisserie.

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : 843 | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant n° 12 du 15 octobre 2021

aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012
relatif aux salaires au 1^{er} novembre 2021
(Bouches-du-Rhône)

NOR : ASET2151155M

IDCC : 843

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

GDMABBPBR ;

NSABBP Bouches-du-Rhône,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Absence de dispositions spécifiques aux 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 de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2 | Modifications des salaires

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 14 octobre 2021, ont convenu de porter des modifications à l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 « Grille des salaires ».

Article 3 | Grille de salaire

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, défini par l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 sont fixés ainsi qui suit à compter du 1^{er} novembre 2021 :

a) Personnel de fabrication :

Coefficient	Salaire horaire minimum
155	10,80 €
160	10,90 €
165	11,01 €
170	11,12 €
175	11,24 €
180	11,34 €
185	11,82 €
190	12,05 €
195	12,15 €
240	13,07 €

b) Personnel de vente :

Coefficient	Salaire horaire minimum
155	10,80 €
160	10,90 €
165	11,01 €
170	11,12 €
175	11,24 €
180	11,34 €
185	11,82 €
190	12,05 €

c) Personnel de service :

Coefficient	Salaire horaire minimum
155	10,80 €
160	10,90 €
170	11,12 €

Article 4

Cet avenant prendra effet, dès son extension et sera applicable pour toutes les entreprises de boulangeries et boulangeries pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône.

Article 5

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (art. 2261-23-1).

Fait à Marseille, le 15 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : 843 | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant n° 125 du 15 octobre 2021

relatif au salaire horaire minimum
au 1^{er} novembre 2021

NOR : ASET2151112M

IDCC : 843

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

CNBpF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 125 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

Préambule

Conformément aux obligations issues de l'article L. 2241-1 et suivants du code du travail, la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie pâtisserie française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation, au 1^{er} novembre 2021, du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la convention collective nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la convention collective nationale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale quel que soit leur effectif.

Article 1^{er}

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1^{er} novembre 2021 :

1. Pour les coefficients 155 au 180 :

- la valeur monétaire du point est fixée à 0,0212 € ;
- la valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,394 €.

2. Pour les coefficients 185 au 240 :

- la valeur monétaire du point est fixée à 0,020182 € ;
- la valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,706320 €.

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1^{er} novembre 2021 :

a) Pour le personnel de fabrication :

Coefficient	Salaire horaire minimum
155	10,68 €
160	10,79 €
170	11,00 €
175	11,10 €
185	11,44 €
190	11,54 €
195	11,64 €
240	12,55 €

b) Pour le personnel de vente :

Coefficient	Salaire horaire minimum
155	10,68 €
160	10,79 €
165	10,89 €
170	11,00 €
175	11,10 €
180	11,21 €
185	11,44 €
190	11,54 €

c) Pour le personnel de services :

Coefficient	Salaire horaire minimum
155	10,68 €

Coefficient	Salaire horaire minimum
160	10,79 €
170	11,00 €

Article 3

Les dispositions de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1^{er} novembre 2021, d'une rémunération annuelle brute de 35 201 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1^{er} novembre 2021, d'une rémunération annuelle brute de 50 507 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

Article 4 | *Date d'effet et durée*

Le présent avenant n° 125 prend effet au 1^{er} novembre 2021 et a une durée indéterminée.

Article 5 | *Dépôt et extension*

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 15 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3044 | Convention collective nationale

IDCC : 573 | **COMMERCE DE GROS**

Avenant n° 5 du 21 octobre 2021

à l'accord du 18 janvier 2010
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2151159M

IDCC : 573

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

CGI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux ont prévu, lors de l'instauration du régime de prévoyance, de faciliter l'adhésion des entreprises au régime de branche auprès des organismes assureurs recommandés, en mutualisant la prise en charge des sinistres en-cours en contrepartie d'une cotisation supplémentaire de 0,04 %.

Suite à l'analyse des comptes techniques et financiers, les partenaires sociaux décident de proroger, pour l'année 2022, la cotisation supplémentaire de 0,04 %.

Ils conviennent de procéder à une nouvelle analyse des comptes à fin 2022.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 2.3 « Reprise des sinistres en cours » de l'accord du 18 janvier 2010

Les dispositions de l'article 2.3 de l'accord du 18 janvier 2010 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Afin de couvrir la reprise des sinistres en cours selon les modalités prévues à l'article 1.5 par les organismes assureurs auprès desquels le "contrat national de référence" a été souscrit, une cotisation supplémentaire de 0,04 % sera due par les entreprises adhérentes au "contrat national de référence" jusqu'au 31 décembre 2022. »

Article 2 | Date d'effet. Durée

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2022, pour une durée de 1 an.

Le présent avenant peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5, L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Article 3 | Dépôt et extension

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

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

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

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

Fait à Paris le 21 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3260 | Convention collective nationale

IDCC : **1605** | **ENTREPRISES DE DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION
ET DÉRATISATION (3D)**

Accord du 14 octobre 2021

relatif à la modification de l'article 33 « Congés pour événements de famille »
de la convention

NOR : ASET2151119M

IDCC : 1605

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

CS3D,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FEETS FO ;

CMTE CFTC ;

SNES CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions de l'article 33 sont modifiées comme suit :

- « 1. Un jour de congé supplémentaire sera accordé pour le décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié, passant ainsi de 1 jour à 2 jours.
2. Un jour de congé supplémentaire sera accordé au salarié pour le mariage d'un enfant, passant ainsi de 1 jour à 2 jours.
3. La date d'application sera au 1^{er} jour du mois suivant la date de l'arrêté d'extension.
4. Les parties signataires considèrent que le contenu du présent accord est adapté aux entreprises de moins de 50 salariés. Elles rappellent à ce titre que la branche de désinfection, désinsectisation, dératisation comprend très majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (99 % des entreprises entre 1 et 49 salariés selon le panorama de branche). »

Fait à Courbevoie, le 14 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3260 | Convention collective nationale

IDCC : **1605** | **ENTREPRISES DE DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION
ET DÉRATISATION (3D)**

Accord du 14 octobre 2021

relatif aux salaires minima conventionnels mensuels
et aux primes d'ancienneté au 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2151116M

IDCC : 1605

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

CS3D,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

FEETS FO ;

CMTE CFTC ;

SNES CFE-CGC,

d'autre part,

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Le présent accord a pour objet la revalorisation des salaires minima conventionnels mensuels et des primes d'ancienneté associées, conformément à la grille jointe en annexe, avec l'application d'un taux de 2,5 % sur les 3 groupes de la grille des minima à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord fixée au 1^{er} janvier 2022.

Article 2

La prime panier est revalorisée à hauteur du plafond URSSAF au 1^{er} janvier 2022.

Article 3

Une demande d'extension du présent accord sera adressée, dès sa signature, auprès de la direction générale du travail.

Article 4

Les parties conviennent de se revoir en date du 4 janvier 2022 pour réexaminer la question d'une augmentation éventuelle du Smic.

Article 5

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent directement dans les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent accord.

Les parties rappellent à ce titre que la branche de désinfection, désinsectisation, dératisation comprend très majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (99 % des entreprises emploient entre 1 et 49 salariés selon le panorama de branche).

Fait à Courbevoie, le 14 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des minima. NAO 2022. Revalorisation 2022

CPPNI 14 octobre 2021.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Accord juin 2020 (extension décembre 2020)	Accord 2022	Prime d'ancienneté					
				2 ans	3-6 ans	6-9 ans	9-12 ans	12-15 ans	15-20 ans
				2 %	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
G 1	1	1 581,55	1 621,09	Sans objet (passage au niveau 2 au bout de 2 ans au plus)					
	2	1 638,51	1 679,47						
	3	1 696,00	1 738,40						
	4	1 752,43	1 796,24						
G 2	5	1 855,48	1 901,87	38,04	57,06	114,11	171,17	228,22	285,28
	6	2 015,30	2 065,68	41,31	61,97	123,94	185,91	247,88	309,85
	7	2 251,89	2 308,19	46,16	69,25	138,49	207,74	276,98	346,23
	8	2 409,27	2 469,50	49,39	74,09	148,17	222,26	296,34	370,43
G 3	9	2 640,59	2 706,60	Pas de prime d'ancienneté pour les cadres					
	10	3 386,29	3 470,95						
	11	4 850,23	4 971,49						
	12	5 566,36	5 705,52						

Brochure n° 3121 | Convention collective nationale

IDCC : 1536 | **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops, jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

Avenant n° 2021-1 du 19 octobre 2021

à l'annexe 1 de la convention (accord du 24 avril 2007)
relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} octobre 2021

NOR : ASET2151114M

IDCC : 1536

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

FNB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Face à l'arrêt quasi-total pendant 12 mois en cumulant les périodes de confinement de 2020 et 2021 de l'activité des acteurs de la branche fortement affectés par la crise sanitaire « Covid-19 », les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés avaient suspendu les négociations en cours en février 2020 sur les salaires minima conventionnels.

Afin de relever les défis auxquels est confrontée la profession dans un contexte de reprise lente et de profonde mutation de la consommation hors domicile marquée par les bouleversements liés à cette crise inédite, ils se sont réunis le 19 octobre 2021 en vue de faire évoluer les salaires minima conventionnels de branche.

Pour répondre à une exigence commune et partagée de préserver les emplois et compétences de la branche, les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes portant révision de l'accord du 24 avril 2007 dit annexe 1 de la convention collective (IDCC 1536).

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1^{er}

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-2-1 du code du travail, les parties se sont réunies pour négocier les salaires.

Le dernier avenant sur les salaires signé le 17 mai 2019 et étendu le 8 mai 2021 comportait une grille applicable rétroactivement depuis le 1^{er} janvier 2019, qui a été rattrapée par l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2021 sur l'échelon 1 du niveau I, et au 1^{er} octobre 2021, sur l'entier niveau I.

Dès lors, une nouvelle grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit (cf. page annexée), venant remplacer la précédente grille, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Le présent avenant emporte révision de la grille des salaires minima conventionnels, résultant en dernier lieu de l'avenant du 17 mai 2019 et prévue à l'annexe 1 de la convention collective. Il révisé ainsi les dispositions de l'accord du 24 avril 2007 fixant la grille des salaires minima conventionnels.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Cet avenant entre en vigueur au 1^{er} octobre 2021.

En application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations de branche en matière de salaires minima hiérarchiques fixés ci-après ont été arrêtées au regard des dispositions de l'article 8.6 de la convention collective relatif au contenu du salaire minima conventionnel et prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-15 du code du travail.

Article 3

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes », et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-6 et L. 2242-8 et suivants du code du travail.

Article 4

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 à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale des boissons étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Salaires minima mensuels 2021

Base 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant
I	1	1 594
	2	1 604
	3	1 624
II	1	1 654
	2	1 676
	3	1 706
III	1	1 744
	CQP	1 754
	2	1 764
	3	1 791
	CQP	1 811
IV	1	1 839
	2	1 889
	3	1 986
	CQP	2 025
V	1	2 227
	2	2 491
	3	2 689
VI	1	3 178
	2	3 409
	3	3 846

Brochure n° 3298 | Convention collective nationale

IDCC : 2104 | **THERMALISME**

Brochure n° 3307 | Convention collective nationale

IDCC : 2264 | **HOSPITALISATION PRIVÉE**

Adhésion par lettre du 23 novembre 2021

de l'UNSA aux conventions collectives nationales de l'hospitalisation privée
et du thermalisme ainsi qu'à tous leurs textes attachés
et textes relatifs aux salaires

NOR : ASET2151103M

IDCC : 2104, 2264

UNSA
21, rue Jules-Ferry
93177 Bagnolet Cedex

Bagnolet, le 23 novembre 2021.

Monsieur le directeur général,

Suite à l'arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche de l'hospitalisation privée (IDCC n° 2264) et du thermalisme (IDCC n° 2104) et publié au *Journal officiel* de la république française du 21 octobre 2021, j'ai l'honneur de vous informer de l'adhésion de l'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), déclarée le 10 mars 1993, à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée et à la convention collective du thermalisme ainsi qu'à l'ensemble de leurs textes attachés (accords, avenants et toutes annexes) et aux textes et avenants relatifs aux salaires.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, une copie du présent courrier est adressée ce jour aux parties signataires de ladite convention et à celles qui y ont adhéré.

L'adhésion sera déposée au conseil de prud'hommes de Paris.

Veuillez agréer, Monsieur le directeur général, l'assurance de ma parfaite considération.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3100 | Convention collective nationale

IDCC : 43 | **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

Accord paritaire du 15 novembre 2021

relatif aux minima conventionnels
au 1^{er} décembre 2021

NOR : ASET2151138M

IDCC : 43

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

FICIME ;

CGI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Préambule

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation uniforme sur l'ensemble de la grille à hauteur de 2,7 % par rapport à la grille des minima conventionnels du 14 janvier 2020.

Article 2 | Clause de revoyure

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

Article 3 | Extension

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minima hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Fait à Paris, le 15 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures applicables au 1^{er} décembre 2021

(En euros.)

Coefficient	Minimum mensuel (au 1 ^{er} décembre 2021)
Employés	
E1	1 650
E2	1 656
E3	1 662
E4	1 671
E5	1 677
E6	1 714
E7	1 794
E8	1 856
Agents de maîtrise	
M9	1 891
M10	2 076
M11	2 307
M12	2 465
Cadres	
C13	2 396
C14	2 612
C15	2 819
C16	3 219
C17	3 610
C18	4 381
C19	4 791
C20	5 190

■ Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours :

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :

- au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12 ;
- et majoré de 20 %.

Avenant n° S 44 du 28 octobre 2021

relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2151163M

IDCC : 2111

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT CSD ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Minima conventionnels bruts (avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)

Le présent avenant a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du niveau I à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %).

(Voir page suivante.)

La grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certifi- cation professionnelle de branche (174 heures)
I	10,59	1 842,66	3 %	10,91	1 898,34
II	10,66	1 854,84	3 %	10,98	1 910,52
III	10,79	1 877,46	3 %	11,11	1 933,14
IV	10,97	1 908,78	3 %	11,30	1 966,20
V	11,15	1 940,10	4 %	11,60	2 018,40
VI	11,65	2 027,10	4 %	12,12	2 108,88
VII	11,94	2 077,56			
VIII	12,33	2 145,42			
IX	13,06	2 272,44			
X	13,84	2 408,16			
XI	14,74	2 564,76			
XII	15,70	2 731,80			

Article 2 | Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 20 a de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur est évalué comme suit :

- coût d'un repas : 4,70 € ;
- coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 | Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 28 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 4 novembre 2021
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2151160M

IDCC : 176

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

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FNP FO ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le paragraphe II « Salaires minima professionnels » de l'avenant n° 1 de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique modifiée, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« II. Salaires minima professionnels

À compter du 1^{er} janvier 2022, les salaires minima mensuels pour 151,67 heures sont calculés à partir de la formule suivante :

$$y = a + bx ;$$

y : salaire minimum du salarié en fonction de son groupe et de son niveau de classification ;

a : valeur constante, soit 1 553,38 € ;

b : nombre de points définis pour chaque groupe et niveau de classification ;

x : valeur du point, soit 8,5458 €.

(En euros.)

Groupe	Point	Salaire minimum conventionnel (au 1 ^{er} janvier 2022)
1A	6	1 604,65
1B	8	1 621,74
1C/2A	10	1 638,84
2B	14	1 673,02
2C/3A	23	1 749,93
3B	28	1 792,66
3C/4A	46	1 946,48
4B	54	2 014,85
4C/5A	77	2 211,40
5B	88	2 305,41
5C/6A	118	2 561,78
6B	132	2 681,42
6C	169	2 997,61
7A	183	3 117,25
7B	246	3 655,64
8A	260	3 775,28
8B	335	4 416,21
9A	349	4 535,85
9B	438	5 296,42
10	494	5 774,98
11	550	6 253,55

Article 2

Les parties signataires du présent accord conviennent que le salaire minimum mensuel des salariés des groupes 1A, 1B et 1C/2A est porté à 1 650 € bruts, dès que le salarié a un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 3

Conformément à l'article 3 de l'accord collectif du 6 juillet 2017 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

Article 4

Les salaires minima conventionnels permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Entrée en vigueur

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

Article 6 | Clause de revoyure

Sur demande de l'une des parties et/ou en fonction du contexte économique global, les parties signataires conviennent de se rencontrer au cours de l'exercice 2022 afin de discuter des possibilités d'ajustement de la grille des salaires minima conventionnels prévue à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 7 | Dépôt

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

Article 8 | Extension

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

Fait à Paris, le 4 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Adhésion par lettre du 25 novembre 2021

de SUD Solidaires prévention et sécurité, sûreté
à la convention collective nationale du 15 février 1985 et à tous ses avenants

NOR : ASET2151107M

IDCC : 1351

L'union syndicale Sud Solidaires
prévention et sécurité, sûreté
31, rue de la Grange-aux-Belles
7510 Paris

Paris, le 25 novembre 2021.

Madame, Monsieur,

Notre organisation syndicale Sud Solidaires prévention et sécurité, sûreté, créée le 16 mars 2010, membre de l'union syndicale solidaires en charge de la branche de la prévention et sécurité, sûreté déclare par la présente adhérer à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 n° 3196 (IDCC 1351) et à l'ensemble de ses avenants, conformément à l'article 2.02 de ladite convention collective et à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur l'expression de nos sentiments distingués.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)

Avenant n° 03-21 du 7 octobre 2021
relatif à la désignation d'un organisme gestionnaire unique
des fonds de solidarité et d'action sociale

NOR : ASET2151097M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FNAS FO ;

USPAOC-CGT ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les accords collectifs peuvent prévoir l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité, comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Par conséquent, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (ALISFA) ont instauré un fonds de solidarité au titre du régime de prévoyance et un fonds d'action sociale au titre du régime de complémentaire santé au sein de la branche professionnelle ALISFA.

Le présent avenant entend centraliser la gestion de ces deux fonds pour développer des actions de prévention et une action sociale au sein de la branche professionnelle.

Ces fonds sont accessibles aux entreprises et leurs salariés à jour de leurs cotisations alimentant respectivement les fonds de solidarité et d'action sociale et à tous les salariés entrant dans le champ d'application des régimes de prévoyance et de complémentaire santé.

Article 1^{er} | *Cadre juridique*

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 13 du chapitre XIII « Prévoyance » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial relatif au fonds de solidarité, ainsi que l'article 8 du chapitre XIV « Complémentaire santé » relatif au fonds d'action sociale.

Article 2 | *Champ d'application de l'avenant*

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial quel que soit leur effectif.

En effet, les règles relatives à la mise en place d'un gestionnaire unique des fonds de solidarité et d'action sociale ainsi que les dispositifs pouvant être financés par ces fonds s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés équivalent temps plein dans le cadre d'accord-type, car le thème de négociation du présent avenant, à savoir la mise en place d'un gestionnaire unique des fonds de solidarité et d'action sociale, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 | *Gestionnaire unique du fonds de solidarité*

L'article 13 du chapitre XIII « Prévoyance » est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 13 | *Désignation d'un gestionnaire unique du fonds de solidarité*

Le degré élevé de solidarité des garanties est assuré dans le cadre d'un fonds intitulé "fonds de solidarité". Ce fonds de solidarité est mis en place pour l'ensemble des entreprises et de leurs salariés de la branche professionnelle et est destiné à financer les prestations non contributives présentant un degré élevé de solidarité tel que défini par la loi.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) décide de désigner un gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de solidarité en conformité avec le règlement du fonds. Ce choix d'un organisme gestionnaire est réalisé suite à un appel d'offre répondant aux règles de transparence en vigueur et lancé en 2021.

Cette désignation est effective au 1^{er} janvier 2022.

Le règlement du fonds est établi par la commission paritaire santé prévoyance (CPSP), afin de déterminer les orientations des actions de prévention, ainsi que les règles de fonctionnement, les bénéficiaires des actions du fonds et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche professionnelle. Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment. À cette fin, l'organisme gestionnaire désigné communique les éléments statistiques requis pour ces évolutions.

Article 13.1 | Définition des prestations mises en place

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 CPSP, et définies au sein du protocole technique.

Le fonds de solidarité finance des actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels (notamment le risque musculosquelettique et les risques psycho-sociaux liés à l'activité de travail), l'amélioration de la qualité de vie au travail, l'amélioration générale de la santé.

Article 13.1.1 | Prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif

Le fonds de solidarité prend en charge des prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif, comprenant notamment l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux bénéficiaires définis à l'article 13.1 ainsi que des aides en espèce ou en nature pour faire face aux accidents de la vie (perte d'autonomie, situation de handicap ou d'aidant familial, etc.).

À ce titre, ces actions individuelles peuvent également prendre la forme de financements dédiés au maintien en emploi ou à la reconversion professionnelle des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des organismes compétents pour intervenir.

Article 13.1.2 | Modalités d'attribution des prestations du fonds de solidarité

Les prestations du fonds de solidarité sont attribuées aux bénéficiaires définis aux articles 13.2 et 13.3 dans les conditions prévues par le protocole technique.

Les prestations financées par le fonds de solidarité ont un caractère non directement contributif. Elles prennent la forme de prestations en espèces ou de prestations en nature.

En tout état de cause, le financement de ces prestations est assuré par le gestionnaire unique dans la limite du solde du fonds de solidarité. En cas d'insuffisance des fonds, les demandes sont traitées selon la date de réception de la demande (dossier complet).

Article 13.1.3 | Prestations en espèces

Les prestations en espèces sont attribuées, dans le cadre d'un secours exceptionnel, aux bénéficiaires qui justifient se trouver dans une situation de précarité dans le cadre des aides définies. L'attribution de ces prestations est précédée d'une analyse individuelle des demandes transmises par les bénéficiaires au gestionnaire du fonds. Il est tenu compte de la situation propre à chaque bénéficiaire notamment de ses ressources.

Chaque prestation est soumise à des conditions de versement, à la production de pièces justificatives et à des contrôles administratifs définis dans le protocole technique.

Article 13.1.4 | Prestations en nature

Les prestations en nature ont pour objet la délivrance d'un service non financier de type prévention, assistance, accompagnement, conseil, orientation, etc.

Ces prestations sont accessibles aux entreprises et leurs salariés sous réserve du respect de certaines conditions et de la fourniture des pièces définies dans le dossier de demande d'intervention.

Article 13.2 | Bénéficiaires des actions individuelles

Peuvent bénéficier des aides du fonds de solidarité conformément au protocole technique, quelle que soit leur date d'embauche :

- l'ensemble des salariés des entreprises de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu et dont le régime de prévoyance est maintenu au titre des *a* et *b* de l'article 11 du présent chapitre ;

- les salariés dont le contrat de travail a cessé et qui relèvent du mécanisme de portabilité des garanties de prévoyance défini à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Selon les aides créées et les conditions fixées par protocole technique, les ayants droit de ces salariés (conjoint(e), partenaire de Pacs ou concubins au sens du code civil et les enfants du salarié avant leur 26^e anniversaire) peuvent être considérés comme bénéficiaires.

Article 13.3 | Bénéficiaires des actions collectives

Les actions collectives bénéficient à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de l'accord. Ces entreprises doivent être à jour de leurs cotisations alimentant le fonds de solidarité pour que l'action puisse être mise en œuvre.

Article 13.4 | Financement du fonds de solidarité

Conformément aux articles L. 912-1, R. 912-1 et R. 912-3 du code de la sécurité sociale, le fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations versées au titre des garanties de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) par toutes les entreprises de la branche professionnelle ALISFA.

Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme assureur recommandé nommés dans l'article 16 du présent chapitre, le prélèvement est intégré dans la cotisation mutualisée versée auprès de l'assureur.

Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme non recommandé, le prélèvement est effectué sur la cotisation contractuellement prévue pour les garanties collectives et obligatoires applicables dans l'entreprise pour les risques incapacité, invalidité, décès et rentes associées. L'organisme assureur non recommandé doit verser le montant correspondant au financement du fonds de solidarité directement à l'organisme gestionnaire tel que défini dans l'article 13.5.

Article 13.5 | Gestionnaire unique du fonds de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de solidarité est :

- l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, siège social : 17, rue de Marignan, CS 50 003, 75008 Paris.

Le gestionnaire unique a pour mission de gérer le fonds de solidarité visé à l'article 13.

Article 13.6 | Contrôle par la commission paritaire de branche

Conformément à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, la CPSP contrôlera gestion du fonds par le gestionnaire et la mise en œuvre des actions de prévention par les organismes chargés de leur réalisation et les aides versées dans les conditions prévues par le protocole technique. »

Article 4 | Gestionnaire unique du fonds d'action sociale

L'article 8 du chapitre XIV « Complémentaire santé » est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 8 | Désignation d'un gestionnaire unique du fonds d'action sociale

Le degré élevé de solidarité des garanties est assuré dans le cadre d'un fonds intitulé "fonds d'action sociale". Ce fonds d'action sociale est mis en place pour l'ensemble

des entreprises et de leurs salariés de la branche professionnelle et est destiné à financer les prestations non contributives présentant un degré élevé de solidarité tel que défini par la loi.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) décide de désigner un gestionnaire unique pour le pilotage du fonds d'action sociale en conformité avec le règlement du fonds. Ce choix d'un organisme gestionnaire est réalisé suite à l'appel d'offre répondant aux règles de transparence en vigueur et lancé en 2021.

Cette désignation est effective au 1^{er} janvier 2022.

Le règlement du fonds est établi par la commission paritaire santé prévoyance (CPSP), afin de déterminer les orientations des actions de prévention, ainsi que les règles de fonctionnement, les bénéficiaires des actions du fonds et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidés par les partenaires sociaux de la branche. Les partenaires sociaux procèdent aux ajustements nécessaires à tout moment. À cette fin, l'organisme gestionnaire désigné communique les éléments statistiques requis pour ces évolutions.

Article 8.1 | Définition des prestations mises en place

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 CPSP, et définies au sein du protocole technique.

Le fonds d'action sociale finance des actions en entreprise ayant pour objectifs principaux la prévention des risques professionnels (notamment le risque musculosquelettique et les risques psycho-sociaux liés à l'activité de travail), l'amélioration de la qualité de vie au travail, l'amélioration générale de la santé.

Article 8.1.1 | Prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif

Le fonds d'action sociale prend en charge des prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif, comprenant notamment l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux bénéficiaires définis à l'article 8.1 ainsi que des aides en espèce ou en nature pour faire face aux accidents de la vie (perte d'autonomie, situation de handicap ou d'aidant familial, etc.).

À ce titre, ces actions individuelles peuvent également prendre la forme de financements dédiés au maintien en emploi ou à la reconversion professionnelle des salariés en difficulté, en complémentarité le cas échéant des organismes compétents pour intervenir.

Article 8.1.2 | Modalités d'attribution des prestations du fonds d'action sociale

Les prestations du fonds d'action sociale sont attribuées aux bénéficiaires définis aux articles 8.2 et 8.3, dans les conditions prévues par le protocole technique.

Les prestations financées par le fonds d'action sociale ont un caractère non directement contributif. Elles prennent la forme de prestations en espèces ou de prestations en nature.

En tout état de cause, le financement de ces prestations est assuré par le gestionnaire unique dans la limite du solde du fonds d'action sociale. En cas d'insuffisance des fonds, les demandes sont traitées selon la date de réception de la demande (dossier complet).

Article 8.1.3 | Prestations en espèces

Les prestations en espèces sont attribuées, dans le cadre d'un secours exceptionnel, aux bénéficiaires qui justifient se trouver dans une situation de précarité dans le cadre des aides définies. L'attribution de ces prestations est précédée d'une analyse individuelle des demandes transmises par les bénéficiaires au gestionnaire du fonds. Il est tenu compte de la situation propre à chaque bénéficiaire notamment de ses ressources.

Chaque prestation est soumise à des conditions de versement, à la production de pièces justificatives et à des contrôles administratifs définis dans le protocole technique.

Article 8.1.4 | Prestations en nature

Les prestations en nature ont pour objet la délivrance d'un service non financier de type prévention, assistance, accompagnement, conseil, orientation, etc.

Ces prestations sont accessibles aux entreprises et à leurs salariés sous réserve du respect de certaines conditions et de la fourniture des pièces définies dans le dossier de demande d'intervention.

Article 8.1.5 | Prise en charge des cotisations au régime de complémentaire santé pour certains salariés

En application des articles R. 912-1 et R. 912-2 du code de la sécurité sociale, il est décidé de la prise en charge totale de la cotisation au régime complémentaire santé des :

- apprentis, pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévu au *b* du 2° de l'article R. 242-1-6 ;
- apprentis dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts, lorsque ceux-ci adhèrent au régime collectif obligatoire en vigueur dans l'entreprise ;
- salarié en contrat à durée déterminée bénéficiaire d'un parcours emploi compétences conformément aux dispositions des articles L. 5134-19-1 et suivants du code du travail.

Il est instauré un mécanisme de subrogation à la prise en charge des cotisations pour les salariés concernés par les dispositions du présent article.

Lorsque l'employeur a souscrit un contrat d'assurance chez l'un des organismes assureurs recommandés par la branche, les salariés visés ci-dessus sont dispensés du paiement de la cotisation prise en charge par le fonds d'action sociale.

L'organisme assureur demande le remboursement de la prise en charge des cotisations auprès de l'organisme gestionnaire du fonds d'action sociale conformément au protocole technique.

Cette mesure est applicable dans la limite des fonds disponibles au fonds d'action sociale.

Article 8.2 | Bénéficiaires des actions individuelles

Peuvent bénéficier des aides du fonds d'action sociale conformément au protocole technique, quelle que soit leur date d'embauche :

- l'ensemble des salariés des entreprises de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu et dont le régime de complémentaire santé est maintenu au titre des *a* et *b* de l'article 5 du présent chapitre ;

- les salariés dont le contrat de travail a cessé et qui relèvent du mécanisme de portabilité des garanties de complémentaire santé définis à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Selon les aides créées et les conditions fixées par le protocole technique, les ayants-droits de ces salariés (conjoint(e), partenaire de Pacs ou concubins au sens du code civil et les enfants du salarié avant leur 26^e anniversaire) peuvent être considérés comme bénéficiaires.

Article 8.3 | Bénéficiaires des actions collectives

Les actions collectives bénéficient à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de l'accord. Ces entreprises doivent être à jour de leurs cotisations alimentant le fonds de solidarité pour que l'action puisse être mise en œuvre.

Article 8.4 | Financement du fonds d'action sociale

Conformément aux articles L. 912-1, R. 912-1 et R. 912-3 du code de la sécurité sociale, le fonds d'action sociale est financé par un prélèvement de 2 % de la cotisation versée au titre de l'alternative du régime de complémentaire santé, tel que défini à l'article 4.2 du présent chapitre, mise en place de manière obligatoire dans l'entreprise ; par toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective ALISFA.

Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme assureur recommandé nommés dans l'article 11 du présent chapitre, le prélèvement est intégré dans la cotisation mutualisée versée auprès de l'assureur.

Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme non recommandé, le prélèvement est effectué sur la cotisation contractuellement prévue pour les garanties mises en place dans l'entreprise. L'organisme assureur non recommandé doit verser le montant correspondant au financement du fonds d'action sociale directement à l'organisme gestionnaire tel que défini dans l'article 8.5.

Article 8.5 | Gestionnaire unique du fonds d'action sociale

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le gestionnaire unique pour le pilotage du fonds d'action sociale est :

- l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, siège social : 17, rue de Marignan, CS 50 003, 75008 Paris.

Le gestionnaire unique a pour mission de gérer le fonds d'action sociale visé à l'article 8.

Article 8.6 | Contrôle par la commission paritaire de branche

Conformément à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, la CPSP contrôlera la mise en œuvre des actions de prévention par le gestionnaire unique les organismes chargés de leur réalisation et les aides versées dans les conditions prévues par le protocole technique. »

Article 5 | Révision

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées conformément aux dispositions légales.

Article 6 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 7 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3241 | TÉLÉDIFFUSION**
(2 juillet 2021)

Avenant n° 1 du 11 octobre 2021
à l'annexe 3 de la convention collective
relatif aux classifications et missions des emplois repères

NOR : ASET2151113M

IDCC : 3241

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

ACCeS ;

STP ;

Locales TV ;

SMSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle et communication ;

SNPCA CGC ;

F3C CFDT ;

FO médias,

d'autre part,

Préambule

En application de la convention collective nationale de la télédiffusion du 2 juillet 2021 en son annexe 1, les partenaires sociaux se sont réunis afin de discuter ensemble des classifications et missions des emplois repères. Cette thématique ayant déjà fait l'objet de discussions dans le cadre de la négociation du corps principal de la convention collective, il était convenu de se réunir de nouveau à l'issue de la signature de celui-ci pour compléter la liste des emplois repères et le tableau classant afférent. Ainsi, le présent accord a pour objet de consolider l'ensemble des classifications et missions des emplois repères.

C'est dans ce cadre que les parties signataires sont convenues ensemble de ce qui suit.

Emplois repères							
Filière	Domaine	Niveau VI	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I
Fonctions supports	1. Finance - Gestion	Directeur administratif et financier Directeur financier Directeur de gestion	Responsable financier Responsable de gestion Responsable comptable	Contrôleur de gestion Chef comptable		Comptable confirmé Technicien de gestion	Comptable débutant Aide comptable
	2. Ressources humaines Juridique	Directeur des ressources humaines Directeur juridique	Responsable ressources humaines Responsable juridique	Chargé de ressources humaines Juriste senior		Gestionnaire paie et administration du personnel Assistant ressources humaines Assistant juridique Juriste débutant	Agent de paie
	3. Moyens internes	Directeur des services généraux	Responsable sécurité		Gestionnaire de services généraux	Assistant de direction Technicien logistique	Assistant
	4. Responsabilité sociétale et environnementale		Responsable RSE				
Marketing - Commercial - Communication	4. Marketing	Directeur marketing Directeur des études	Responsable marketing Responsable des études	Chef de produit marketing Chef de projet marketing Chargé d'études marketing Chargé de mission marketing		Assistant marketing	

Emplois repères							
Filière	Domaine	Niveau VI	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I
Moyens technologiques	5. Communication	Directeur de la communication	Responsable communication	Chargé de communication		Attaché presse	Agent de relation téléspectateurs
	6. Commercial	Directeur commercial Directeur relation client Directeur de la régie publicitaire	Responsable commercial Responsable relation client Responsable de la publicité	Chargé de compte client Chef de publicité	Commercial	Assistant/Attaché commercial Assistant publicité	Conseiller clientèle Agent de publicité
	7. Diffusion	Directeur de la diffusion	Responsable de la diffusion	Superviseur d'antenne		Technicien de diffusion	Agent de diffusion Agent d'exploitation
	8. Technique & exploitation audiovisuelle	Directeur technique	Responsable technique		Chef monteur Chef de plateau Chef OPV Chef OPS Ingénieur du son Ingénieur vision Chef maquilleur Chef électricien Chef éclairagiste Chef d'exploitation technique	Assistant plateau Planificateur Monteur Graphiste Infographiste OPV OPS Truiste Technicien d'exploitation Maquilleur	Aide plateau Machiniste Aide monteur Infographiste Assistant son

Emplois repères							
Filière	Domaine	Niveau VI	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I
Contenus	9. Systèmes d'information	Directeur des systèmes d'information	Responsable de domaine (études informatiques, réseaux...) Responsable de projet informatique	Ingénieurs (réseaux, broadcast...) Chef de projet informatique Webmaster		Technicien de maintenance Développeur Analyste	Agent d'intervention (Hotliner)
	10. Programmes	Directeur des programmes	Responsable des programmes	Chargé d'achat Conseiller de programme Conseiller artistique	Conseiller de programmation	Assistant artistique Assistant de programmation	Agent de visionnage
	11. Antenne	Directeur de la programmation Directeur antenne Directeur artistique	Responsable programmation Responsable conformité des programmes Responsable déclarations diffusion Responsable d'antenne		Chargé de conducteur antenne Traducteur Animateur présentateur Chargé de conformité des programmes	Rédacteur conducteur antenne Assistant antenne Vérificateur Sous titreur	
	12. Production audiovisuelle	Directeur de production	Responsable de production Réalisateur	Cadre technique de réalisation Chef de production	Chargé de production	Coordinateur de production Documentaliste Assistant réalisateur Scripte Assistant de production	Vidéothécaire Archiviste

Emplois repères							
Filière	Domaine	Niveau VI	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I
	13. Numérique	Directeur du numérique	Responsable développements numériques	Chef de projet numérique Data scientist Data analyst	Community manager	Assistant développements numériques Analyste programmeur Développeur informatique Contributeur éditorial	

Les missions des emplois repères, ainsi que leurs intitulés ci-dessous ont pour objectif de clarifier le rôle donné à chacun d'eux. La présente liste des définitions des emplois repères est donnée à titre indicatif et n'est pas exhaustive. En effet, le contenu de l'emploi dépend de l'organisation de l'entreprise. Les parties à la présente convention collective sont convenues d'énumérer les définitions génériques les plus communes aux entreprises du champ de la convention collective.

Elles s'engagent à se réunir une fois par an pour décider ensemble des éventuelles modifications à apporter à cette annexe dédiée aux définitions des métiers repères de la branche.

Filière : fonctions supports

Domaine : finance – gestion

Directeur(rice) financier(ère) : garantit la qualité et la pertinence de l'information financière, le contrôle des procédures et de l'avancement des budgets et accompagne les opérationnels dans la mise en œuvre de leurs projets et de la gestion de leur entité.

Responsable financier(ère) : assure, contrôle et supervise l'enregistrement des opérations réalisées par l'entreprise conformément aux règles comptables et fiscales en vigueur et dans le respect des délais.

Responsable comptable : garantit la production et l'établissement des comptes sociaux et des déclarations fiscales de l'entreprise, conformément aux règles comptables et fiscales dans le respect des calendriers en vigueur.

Comptable : enregistre l'ensemble des opérations comptables, notamment achats-ventes, décaissements, encaissements, réalisées au sein de l'entreprise et s'assure de la véracité et de la conformité des flux financiers dans les systèmes d'information.

Aide-comptable : assiste le(s) comptable(s) dans l'enregistrement de l'ensemble des opérations comptables notamment achats-ventes, décaissements, encaissements, réalisées au sein de l'entreprise dans les systèmes d'information.

Responsable de gestion : assure et contrôle le pilotage des activités et de la performance par la mise en place d'outils d'analyses fiables et pertinents dans le but de fournir une aide à la décision pour les directions opérationnelles de l'entreprise.

Contrôleur(se) de gestion : prévoit les coûts budgétaires des activités, suit la réalisation des budgets et conseille les opérationnels en élaborant des outils d'analyse pertinents.

Domaine : ressources humaines – juridique

Directeur(rice) ressources humaines : définit la politique de ressources humaines et l'adapte aux particularités de son périmètre notamment dans l'accompagnement des managers et le développement des équipes.

Responsable ressources humaines : décline sur son périmètre la politique de ressources humaines de l'entreprise et accompagne les managers dans le développement individuel et collectif de leurs équipes.

Chargé(e) de ressources humaines : participe à la mise en œuvre des politiques de ressources humaines, notamment des procédures de recrutement, des relations sociales et des projets liés à la formation, la gestion des compétences, l'emploi et accompagne les opérationnels.

Assistant(e) ressources humaines : assiste les équipes ressources humaines dans l'exercice de leurs missions, gère et assure le suivi administratif des dossiers des salariés.

Gestionnaire paie et administration du personnel : est chargé d'établir et de contrôler les bulletins de salaires et les éléments financiers et administratifs relatifs à la gestion des rémunérations.

Directeur(rice) juridique : veille à la défense des intérêts de l'entreprise et garantit la sécurité et l'exécution des échanges économiques, financiers et commerciaux et la gestion des droits patrimoniaux de l'entreprise en s'assurant du respect et du contrôle de l'application de la législation et des textes réglementaires.

Responsable juridique : veille à la défense des intérêts de l'entreprise dans son domaine d'expertise (droit des sociétés, marques, contrats, programme, affaires, etc.), intervient en conseil auprès des entités opérationnelles pour identifier les risques juridiques et proposer des solutions.

Juriste : est chargé(e) de mettre en œuvre la politique juridique définie dans son domaine d'expertise en organisant l'application du droit et en prévenant les risques juridiques (définition et application des procédures).

Assistant(e) juridique : assiste les équipes juridiques dans l'exercice de leurs missions, gère et assure le suivi administratif des dossiers.

Domaine : moyens internes

Directeur(rice) des services généraux : gère les biens et les services et assure la sécurité et la sûreté des infrastructures et des personnes de l'entreprise. Définit et optimise les moyens à mettre en œuvre pour maintenir ou améliorer les performances des installations et des process sur l'ensemble des sites de l'entreprise.

Responsable sécurité : décline en actions la politique de sécurité de l'entreprise et garantit la veille préventive, la conformité des installations et la bonne application des procédures de sécurité de l'entreprise.

Gestionnaire services généraux : contribue au bon fonctionnement des services généraux sur l'ensemble des sites de l'entreprise en assurant et organisant les relations avec les fournisseurs (notamment le suivi des contrats) et la mise en place de procédures et contrôle qualité.

Assistant(e) de direction : assiste un cadre dirigeant de l'entreprise en relation avec à la fois les clients internes et externes de l'entreprise. Gère à la demande du dirigeant des dossiers impliquant une bonne compréhension des enjeux de l'entreprise et de l'organisation du groupe et s'assure de la bonne organisation de l'emploi du temps du dirigeant.

Assistant(e) : assure des missions classiques de secrétariat ainsi que le suivi de certains dossiers pour son responsable ou son équipe.

Domaine : responsabilité sociétale et environnementale

Responsable RSE : chargé(e) de définir et de coordonner les actions et les engagements de l'entreprise en matière de développement durable dans le respect des normes établies en la matière.

Filière : marketing – communication – commercial

Domaine : marketing

Directeur(rice) marketing : élabore et met en œuvre les stratégies d'offres de produits et/ou d'accompagnement des antennes via l'étude quantitative/qualitative des audiences et les plans d'actions/recommandations marketing conformément aux grandes orientations stratégiques de l'entreprise.

Responsable marketing : propose et supervise les plans d'actions/recommandations marketing auprès des antennes en fonction des études qu'il réalise sur son périmètre (développement et lancement de produits, campagnes marketing direct et relationnel...) dans le respect de la stratégie marketing de l'entreprise.

Chargé(e) de missions marketing : réalise les études d'audience et formule des recommandations auprès des antennes. Conçoit et met en œuvre des plans d'actions ciblés contribuant à l'atteinte des objectifs marketing sur son périmètre dans le respect des budgets et des délais.

Domaine : communication

Directeur(rice) communication : développe la création, la qualité et la cohérence des formes et des contenus de communication au service de la stratégie de l'entreprise afin d'assurer la promotion de l'image de l'entreprise.

Responsable communication : valorise l'image et la stratégie de l'entreprise en externe auprès des actionnaires, des organismes financiers, des administrations, du grand public, des médias et/ou en interne, auprès des salariés.

Chargé(e) de communication : développe et met en œuvre des actions de communication pour valoriser son secteur d'intervention.

Attaché(e) de presse : en relation avec la presse généraliste ou spécialisée, est chargé de mettre en œuvre une communication pertinente afin de promouvoir l'image de l'entreprise et la notoriété des programmes ou des activités de l'entreprise.

Domaine : commercial

Directeur(rice) commercial(e) : détermine les orientations stratégiques, définit la politique commerciale, les objectifs à atteindre et les moyens à mettre en œuvre pour développer le chiffre d'affaires de l'entreprise sur son activité. Manage une équipe commerciale.

Responsable commercial(e) : met en œuvre la stratégie commerciale, anime la relation commerciale et garantit la réalisation, le développement, la négociation et l'optimisation des objectifs commerciaux fixés pour un périmètre donné.

Commercial(e) : développe et gère un portefeuille sectoriel de clients dans le respect des conditions commerciales décidées par l'entreprise ou son manager.

Assistant(e) commercial(e) : assure la gestion, contrôle l'application des propositions commerciales de vente et est l'interface entre la direction commerciale, les clients, le planning et la direction financière.

Filière : moyens technologiques

Domaine : diffusion

Directeur(rice) de diffusion : garantit la qualité de la distribution des programmes audiovisuels et multimédias en respectant les engagements pris en matière de distribution auprès des sociétés tierces sur l'ensemble des réseaux. Organise et gère les moyens matériels et humains dédiés à cette activité.

Responsable de diffusion : organise, gère les moyens matériels et humains liées à la diffusion des programmes et est garant de la continuité et de la qualité de diffusion d'une ou plusieurs chaînes de l'entreprise.

Chef(fe) de chaîne/superviseur(se) : chargé(e) du bon déroulement de la diffusion broadcast et/ou numérique, il/elle veille à la diffusion continue des programmes sur le(s) canal(aux) utilisé(s). Il/elle gère tous les incidents de diffusion et les urgences afin d'assurer la continuité du signal diffusé. Il/elle supervise, le cas échéant, des techniciens de diffusion.

Technicien(ne) de diffusion : chargé(e) de contrôler la bonne diffusion des programmes à l'antenne, il/elle s'assure du minutage des émissions et de leur conformité avec le plan d'antenne. Il/elle maîtrise l'exploitation des équipements de la régie finale en assurant la continuité d'antenne en cas de problème technique sous la supervision le cas échéant du chef de chaîne.

Domaine : technique audiovisuelle

Directeur(rice) technique : coordonne l'ensemble des activités relatives au développement et à l'exploitation des moyens techniques et humains pour garantir la fourniture d'un service de haute qualité permettant d'assurer la fabrication des programmes audiovisuels.

Responsable technique : définit et met en œuvre les moyens opérationnels techniques et humains de production et de postproduction pour assurer la fabrication des programmes audiovisuels.

Chef(fe) monteur(se) : est en charge du montage de programmes dans le but de fabriquer un produit audiovisuel élaboré, en gérant les contraintes de temps qui lui sont données, ceci en coordination avec les attentes du réalisateur ou du rédacteur et de la charte graphique définie lorsqu'elle existe. Fait preuve d'un niveau d'expertise et d'autonomie particulièrement reconnu dans son domaine.

Monteur(se) : est en charge du montage de programmes dans le but de fabriquer un produit audiovisuel plus ou moins complexe, en gérant les contraintes de temps qui lui sont données, ceci en coordination avec les attentes du réalisateur ou du rédacteur et de la charte graphique définie lorsqu'elle existe.

Truquiste : travaille les images produites pour les émissions afin de les rendre plus attractives à l'antenne, réalise des effets visuels et le truchage de l'image en postproduction et seconde le réalisateur dans le traitement de l'image sur les émissions.

Ingénieur(e) vision : est garant de la qualité et de la cohérence colorimétrique des images diffusées, prépare et configure les équipements en fonction des besoins techniques de chaque émission. Selon l'organisation de l'entreprise, cette fonction peut être remplie par des chefs d'exploitation technique.

Chef(fe) de plateau : prépare, coordonne et met en œuvre les moyens techniques du plateau en vue de la réalisation d'une émission.

Infographiste : assure la production de l'infographie générale et notamment pour des programmes d'information.

Graphiste : réalise des éléments graphiques pour l'antenne (habillage notamment) à partir de supports différents.

Opérateur(rice) de prise de vue : assure le cadrage sur les plateaux et/ou duplex en respectant les consignes et les exigences artistiques et techniques de l'équipe de réalisation.

Chef(fe) opérateur(rice) de prise de vue : assure le cadrage sur les plateaux et/ou duplex en respectant les consignes et les exigences artistiques et techniques de l'équipe de réalisation. Sait diffuser en direct ses images grâce aux outils mis à sa disposition lorsque le tournage se fait en extérieur. Sait apporter une expertise photographique (notamment mise en place de la scène, de la lumière) et peut guider un OPV le cas échéant pour donner ses directives en relais des demandes du réalisateur ou du journaliste.

Opérateur(rice) de prise de son : réalise des prises de son dans le cadre d'un reportage ou d'un tournage. Est garant de la bonne qualité du son d'un sujet. Peut être amené à assister un chef opérateur de prise de son pour la mise en place audio de la captation et/ou de l'émission.

Chef(fe) opérateur(rice) de prise de son : réalise des prises de son dans le cadre d'un reportage ou d'un tournage. Est garant de la qualité des sons produits, mixés ou diffusés, prépare et configure les équipements en fonction des besoins techniques. Est capable de mixer des émissions. Fait preuve d'un niveau d'expertise reconnu dans son domaine. Peut guider un OPS le cas échéant et donner ses directives en relais des demandes du réalisateur ou du journaliste.

Ingénieur(e) du son : est garant de la qualité des sons produits, mixés ou diffusés, prépare et configure les équipements en fonction des besoins techniques. Est capable de mixer le son des émissions sur lesquelles il intervient voire de mixer le son d'œuvres musicales. Fait preuve d'un niveau d'expertise reconnu dans son domaine. Peut guider un OPS le cas échéant et donner ses directives en relais des demandes du réalisateur ou du journaliste.

Machiniste : s'occupe de l'installation des éléments de machinerie de tournage et veille à leurs fonctionnements en continu.

Technicien(ne) d'exploitation : assure l'exploitation technique des équipements audiovisuels dédiés à son domaine d'activité (son, lumière...) et contribue ainsi à la qualité globale de la production des émissions.

Chef(fe) électricien : supervise les travaux d'installation et de mise en service des équipements lumières.

Chef(fe) éclairagiste : responsable technique de la lumière au travers de l'installation, de la mise en service et de l'exploitation du système d'éclairage sur les plateaux selon le plan lumière et la ligne artistique de l'émission.

Chef(fe) d'exploitation technique : s'assure de la mise en place et du bon fonctionnement des moyens techniques d'exploitation pour les productions, émissions et journaux télévisés.

Domaine : systèmes d'information

Directeur(rice) des systèmes d'information : coordonne l'ensemble des activités relatives au développement et à l'exploitation des systèmes d'information et garantit la fourniture d'un service de haute qualité permettant d'assurer la production, la diffusion et la distribution des programmes ainsi que les applications internes de l'entreprise.

Responsable de domaine : définit et engage la mise en œuvre de solutions informatiques et matérielles en respectant les engagements budgétaires fixés dans le but de garantir la réalisation des projets du domaine.

Responsable de projet informatique : participe à la définition de la stratégie et des objectifs en matière de développement informatique (matériel et applicatif). Assure l'organisation, le suivi et la validation des développements informatiques. Met en place des projets d'évolution en fonction des besoins des utilisateurs. Exerce une veille sur les évolutions technologiques et est force de proposition auprès de la direction.

Chef(fe) de projet informatique : pilote la conception et la mise en exploitation de systèmes informatisés en respectant les engagements pris vis-à-vis des services internes en matière de délais, de coûts et de qualité. Coordonne les déploiements techniques des applications si bien que selon les organisations des entreprises, il peut se retrouver dans la filière technique et exploitation audiovisuelle.

Technicien(ne) de maintenance : s'assure du bon fonctionnement des systèmes de production, de diffusion et se charge du premier niveau d'intervention et apporte une assistance opérationnelle aux exploitants. Peut aussi s'exercer dans la filière technique audiovisuelle.

Filière : contenus

Domaine : programmes

Directeur(rice) des programmes : définit une ligne éditoriale d'acquisition ou de développement de programmes afin de répondre aux besoins de programmation d'une ou plusieurs chaînes.

Responsable des programmes : sélectionne les programmes ou projets de programmes d'un ou plusieurs genres donnés afin de répondre aux objectifs éditoriaux d'une ou plusieurs chaînes, et assure ou coordonne leur acquisition ou leur développement au mieux des intérêts de l'entreprise.

Chargé(e) d'achat : acquiert, dans le respect du cadre défini par sa direction, des programmes, dans un ou plusieurs genres donnés, répondant aux objectifs éditoriaux et contraintes budgétaires/légales de programmation de la ou des chaînes concernées.

Conseiller(ère) artistique : participe à la conception, à l'application et à l'évolution de l'identité visuelle, de l'habillage antenne et de la charte graphique de l'entreprise sur les programmes.

Conseiller(ère) de programmes : recherche, étudie, sélectionne et assure le suivi de fabrication des programmes répondant à la ligne éditoriale et artistique de l'entreprise, ceci dans le respect des obligations réglementaires, des procédures et des budgets.

Conseiller(ère) de programmation : détermine la cible et le positionnement le plus adapté d'un programme dans la grille de diffusion.

Assistant(e) de programmation : construit, formate et vérifie les grilles de programmes jusqu'à la finalisation des conducteurs d'antenne utilisés pour assurer la diffusion des programmes, en conformité avec les directives et procédures définies.

Chargé(e) de conformité des programmes : s'assure de la conformité des programmes au regard des obligations légales, contractuelles et réglementaires.

Domaine : antenne

Directeur(rice) de la programmation : garantit la conception et la mise à l'antenne de grilles de programmes respectueuses de la ligne éditoriale définie par la direction de l'antenne ou de la direction générale de la chaîne pour assurer notamment les objectifs d'audience et éditoriaux dans le respect des contraintes budgétaires/réglementaires.

Directeur(rice) d'antenne : responsable de l'antenne d'une ou plusieurs chaînes dans toutes ses composantes (éditoriales, artistiques, techniques, juridiques), il/elle définit et suit la stratégie de programmation des chaînes et le cas échéant les objectifs d'audiences dans le respect des contraintes budgétaires/réglementaires, et s'assure de la visibilité des programmes à l'antenne. Il/elle est à ce titre responsable des programmes diffusés.

Directeur artistique : assure la cohérence artistique d'une ou plusieurs antennes, notamment dans les éléments visuels et sonores (habillages, musiques, sons, bandes annonces...).

Responsable programmation : assure, sous la responsabilité du directeur de la programmation ou des programmes, la réalisation et la livraison de la ou des grilles de programmes dans le respect des délais, le cas échéant des objectifs d'audience et éditoriaux et des contraintes budgétaires/réglementaires.

Responsable déclarations diffusion : garantit la qualité des déclarations effectuées auprès du CSA, de l'INA, des sociétés d'auteurs et des artistes-interprètes et supervise l'établissement et l'expédition des déclarations obligatoires après avoir contrôlé leur conformité et validité.

Responsable d'antenne : il/elle veille au respect de la stratégie de programmation des chaînes et suit le cas échéant les objectifs d'audiences. Il/elle peut être en charge d'élaborer le conduc-

teur intégrant les différents éléments de programmes et interprogrammes pour veiller à la cohérence de ce qui est diffusé.

Chargé(e) de conducteur antenne : valide la préparation de la diffusion des programmes sur une ou plusieurs chaînes.

Vérificateur(rice) : contrôle le respect des normes techniques audiovisuelles des programmes destinés à la diffusion et signale tout point sensible d'un contenu d'un programme notamment en matière de qualité technique.

Domaine : production audiovisuelle

Directeur(rice) de production : détermine, chiffre, planifie et organise les moyens techniques et humains nécessaires à la fabrication d'un programme audiovisuel, et en assure le bon déroulement dans le respect du calendrier et des contraintes budgétaires et légales (comprenant la prévention des risques), jusqu'à sa livraison.

Responsable de production : met en œuvre les moyens humains, techniques et financiers nécessaires à la réalisation d'une ou plusieurs productions, et garantit la bonne fin des projets de production dans le respect des règles et des contraintes.

Réalisateur(rice) : assure la création d'un programme télévisuel, direct ou enregistrée. À ce titre, il est chargé de l'étude, de la préparation, du tournage ou de l'enregistrement et des finitions du programme. Dans ce cadre, il coordonne les équipes artistiques et techniques concourant à la réalisation du programme dans le respect des attentes éditoriales de la direction.

Chef(fe) de production : chargé(e) d'élaborer des budgets de productions audiovisuelles, il/elle assure le suivi et la planification des moyens humains, matériels et financiers de la production dans le cadre des budgets définis. Il/elle peut superviser un ou plusieurs chargés de production.

Cadre technique de réalisation : gère la mise en image des programmes, fabrique et diffuse des effets vidéo de programmes enregistrés et/ou de programmes en direct selon une charte prédéfinie par la direction de l'antenne.

Documentaliste : recherche et analyse les contenus audiovisuels. Prépare et met à disposition des équipes rédactionnelles ou de production les documents et images nécessaires à la fabrication des programmes. Est chargé de l'indexation des bases de données documentaires et participe à leur enrichissement.

Chargé(e) de production : coordonne les moyens humains et techniques nécessaires à la réalisation d'une production définie et supervise le bon déroulement du projet dans le respect des instructions données. Il peut représenter la direction auprès des autorités. Il établit les mesures de prévention relatives aux risques professionnels sur le tournage.

Assistant(e) de production : participe pour le compte des équipes de production à l'organisation des moyens humains et matériels nécessaires aux émissions, tournages, reportages ; effectue un suivi administratif et comptable des opérations de production.

Scripte : prépare le conducteur d'un programme ou journal télévisé, participe à sa production, gère sa diffusion et les temps définis en donnant des indications précises aux différents intervenants (ex. sous-titres à placer à un moment précis ; un changement d'axe pour une caméra etc.) et assure la coordination entre les différents interlocuteurs (réalisateur, journalistes, documentalistes, monteurs etc.).

Domaine : numérique

Chef(fe) de projet : est en charge du déploiement des services numériques et de l'optimisation des systèmes en place. Assure une veille technologique des systèmes numériques, analyse les besoins

pour proposer des évolutions adaptées et coordonne celles-ci avec les directions technique, marketing, éditoriale.

Community manager : fédère une communauté d'internautes autour d'un intérêt commun, véhicule les valeurs de l'offre éditoriale de l'entreprise, anime les échanges sur ce thème et veille au respect des règles de bonne conduite au sein de la communauté.

Contributeur(rice) éditorial(e) : conçoit et coordonne les dispositifs éditoriaux de programmes en amont, pendant et après la diffusion antenne. Gère l'éditorialisation des vidéos : curation, découpage, titre, description et vignette. Supervise et/ou produit du contenu ou vidéos exclusif en lien avec les programmes antenne ou la ligne éditoriale.

Développeur(se) informatique : analyse, paramètre et code les composants informatiques dans le respect des normes, des procédures et des évolutions souhaitées.

Data scientist : collecte, structure l'ensemble des données utiles, crée les indicateurs et les met en forme pour les visualiser et les exploiter dans le respect des cahiers des charges et des objectifs fixés par les différentes directions de l'entreprise.

Data Analyst : chargé(e) de créer et de modéliser l'ensemble des données collectées et utilisées par l'entreprise, il/elle exploite les données extraites et contribue à définir la stratégie à adopter (financière, marketing, commerciale, etc.).

Fait à Boulogne-Billancourt, le 11 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042 | Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998 | **EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE GÉNIE CLIMATIQUE**

(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256 | **ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE CLIMATISATION**

(Cadres, ingénieurs et assimilés)

Avenant n° 2 du 1^{er} septembre 2021

à l'accord du 4 décembre 2020
relatif aux mesures d'urgence
en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

NOR : ASET2151143M

IDCC : 998

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

FEDENE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux, après avoir rappelé leur attachement aux dispositions de l'accord de branche du 4 décembre 2020 portant sur les mesures d'urgence, souhaitent renforcer le dispositif pour l'adapter au mieux aux besoins des entreprises.

C'est pour répondre à ce besoin que les parties signataires conviennent de modifier, une nouvelle fois, l'accord de branche du 4 décembre 2020 sur le dispositif mesures d'urgence.

Article 1^{er} | Dispositions modifiées de l'accord du 4 décembre 2020

Les articles ci-dessous sont modifiés comme suit :

« Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Au regard de l'objet du présent accord qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des

mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficieront jusqu'au 1^{er} novembre 2021 :

- d'une prise en charge des frais de déplacement (hébergement et transport) dont le poids pourrait être un frein dans la mise en œuvre des actions de formation et notamment certifiantes plus longues. Ces frais sont remboursés sur la base d'un forfait :
 - transport : seront pris en charge prioritairement les frais inhérents aux transports en communs ;
 - et le cas échéant les indemnités kilométriques selon le barème fiscal (6 chevaux jusqu'à 5 000 kilomètres) ;
 - frais hôtel (Paris) : 120 € ;
 - frais hôtel (Province) : 95 €.

L'entreprise prendra à sa charge les frais de repas.

Article 4 | *Suivi du dispositif*

En lien avec la branche, l'OPCO 2i et ses délégations régionales assureront simultanément l'information et la mise en œuvre du dispositif auprès de l'ensemble des entreprises de la branche.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) organisera, en lien avec l'OPCO 2i, de nouvelles évaluations de ce dispositif, notamment le 1^{er} novembre 2021.

Sur la base des évaluations, la CPNEFP procédera, le cas échéant, pendant toute la durée de l'accord initial du 4 décembre 2020, aux demandes d'ajustements nécessaires auprès de l'OPCO 2i. Elle pourra, notamment, réajuster le montant alloué aux entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, et les montants des frais de déplacement (hébergement et transport).

Au-delà de ces évaluations, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche organisera, en lien avec l'OPCO 2i, à chacune de ses réunions le suivi de l'impact de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formation ainsi facilitées. »

Article 2 | *Dispositions ajoutées à l'accord du 4 décembre 2020*

« Article 2.2 | *Ouverture du dispositif à toutes les entreprises*

À compter du 1^{er} septembre 2021, le dispositif est ouvert à toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif.

Le montant alloué aux entreprises de la branche ne pourra excéder 20 000 € jusqu'au 1^{er} novembre 2021.

Les demandes excédant le montant de 20 000 € seront examinées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP). »

Article 3 | *Durée en vigueur de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il est conclu pour la même durée que l'accord initial du 4 décembre 2020 sur le dispositif mesures d'urgence.

Il cessera donc de produire ses effets le même jour que l'accord du 4 décembre 2020 sur le dispositif mesures d'urgence.

Article 4 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2021.

Article 5 | Dépôt et publicité

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 1^{er} septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3175 | Convention collective nationale

IDCC : 1909 | **ORGANISMES DE TOURISME**

Avenant n° 34 du 2 novembre 2021

à l'accord du 15 septembre 2015
relatif à l'instauration d'une couverture santé obligatoire pour tous les salariés

NOR : ASET2151110M

IDCC : 1909

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

ADN tourisme ;

FNGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont institué un régime de frais de santé présentant un degré élevé de solidarité au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche des organismes de tourisme.

Conformément à leurs engagements, les partenaires sociaux ont décidé de procéder à un nouvel appel d'offre pour d'une part, de recommander un assureur pour une nouvelle période quinquennale débutant au 1^{er} janvier 2022 et d'autre part, mettre à jour les niveaux de garanties du régime.

Le présent avenant a pour objectif d'intégrer les modifications qui font suite à l'appel d'offres précité.

Article 1^{er} | Entreprises de moins de 50 salariés

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

La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Aussi, 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 2 | Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2022.

Article 3 | Révision de l'article 8 relatif à l'organisme recommandé

L'article 8 est substitué en son entier par la stipulation suivante :

« Organisme recommandé

8.1. Dans l'objectif de faciliter la gestion de la couverture santé pour toutes les entreprises de la branche, les partenaires sociaux ont décidé, au terme de la procédure définie aux articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, de recommander l'organisme assureur Malakoff Humanis Prévoyance.

Par l'effet de cette recommandation qui a donné lieu à l'établissement d'un contrat d'assurance cadre établi par Malakoff Humanis Prévoyance et auquel peuvent adhérer toutes les entreprises de la profession aux conditions identiques notamment de cotisations, Malakoff Humanis Prévoyance bénéficie de la recommandation de la branche, de telle sorte qu'il est chargé, par les signataires du présent avenant, d'informer les organismes de tourisme de l'existence du présent avenant et de recueillir, autant qu'ils le souhaiteront, leurs adhésions. Les relations entre la profession et Malakoff Humanis Prévoyance font l'objet de conventions distinctes précisant les engagements de Malakoff Humanis Prévoyance.

La recommandation vaut, sauf résiliation à l'initiative des signataires du présent avenant, jusqu'au 31 décembre 2026. Les partenaires sociaux seront réunis au plus tard dans le courant du premier semestre 2026 pour examiner toute nouvelle recommandation.

8.2. Dans des conditions qui seront définies par convention telle que visée à l'article 8.1, Malakoff Humanis Prévoyance crée un fonds social de solidarité garantissant des prestations à degré élevé de solidarité qui sera alimenté par 2 % des cotisations.

Ce fonds social est utilisé pour financer les actions visées à l'article 4.2. »

Article 4 | Révision de l'article 6 relatif au maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

L'article 6 est substitué en son entier par la stipulation suivante :

« Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Conformément aux dispositions de la fiche 7 de la circulaire n° DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 modifiée par instruction du instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, l'affiliation des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (maladie, une maternité ou un accident ainsi que les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée), dès lors qu'ils bénéficient pendant cette période d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la structure, ou d'un revenu de remplacement versé par la structure. Dans une telle hypothèse, la structure 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. »

Article 5 | Révision du financement de la couverture santé

L'article 5 est substitué en son entier par la stipulation suivante :

« 5.1.a) Les garanties de base obligatoires visées aux articles 4.1 et 4.2 sont financées par une cotisation mensuelle égale à 1.40 % PMSS au 1^{er} janvier 2022 (0,91 % PMSS en Alsace-Moselle), étant précisé que 2 % de cette cotisation mensuelle sont dédiés au financement des actions visées à l'article 4.2.

La cotisation mensuelle susvisée est répartie par moitiés entre l'entreprise et le salarié. Les révisions futures feront l'objet d'une négociation et d'un avenant au présent accord.

Lorsque l'entreprise choisit d'être assurée par un organisme assureur autre que celui recommandé en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part employeur de la cotisation ne pourra être inférieure à 50 % de la cotisation globale conventionnelle du régime de base obligatoire ;

b) Sauf s'il sollicite une dispense d'affiliation dont il doit alors justifier à l'égard de chaque organisme qui l'emploie, le guide au sens de l'article 2 du présent accord s'engage à une adhésion de 12 mois qu'il acquitte en totalité et mensuellement par prélèvement de l'organisme assureur.

À l'occasion de chaque journée d'intervention, l'organisme de tourisme lui remboursera 1/20 du montant de la part patronale de la cotisation mensuelle ; ce remboursement correspond à la part patronale de la cotisation effectivement due à l'organisme assureur ; elle a la même nature sociale et fiscale qu'elle ;

c) L'article 5.1.b définit, de façon indissociable, les modalités de financement des garanties collectives et obligatoires fondées sur la solidarité professionnelle.

5.2. L'affiliation des ayants droit est financée par une cotisation mensuelle supplémentaire. L'affiliation aux garanties supplémentaires est financée par une cotisation mensuelle supplémentaire.

Les cotisations visées au présent article 5.2 sont à la charge exclusive du salarié et pourront évoluer indépendamment de celle du salarié du régime de base. »

L'article 4 est substitué en son entier par la stipulation suivante :

« Garanties de la couverture santé

4.1. La couverture santé est composée de la façon suivante :

- les garanties sont présentées sous forme d'un tableau de synthèse ; le contrat respectera les caractéristiques des contrats responsables au sens des articles R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale ;
- à titre collectif et obligatoire, les salariés, sans préjudice des dispenses d'affiliation visées à l'article 3, bénéficient des garanties identifiées par le tableau annexé colonne « Base seule » ;
- à titre facultatif, chaque salarié peut choisir des garanties supplémentaires identifiées par le tableau annexé (colonnes base + option 1, base + option 2) ; il est précisé qu'à la date de conclusion du présent article, ces garanties supplémentaires ajoutées aux garanties obligatoires conservent les caractéristiques des contrats responsables au sens des articles R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale ; les options facultatives sont proposées librement par l'assureur et peuvent donc évoluer séparément du régime de base obligatoire ;
- à titre facultatif, chaque salarié peut choisir de faire bénéficier ses ayants droit des garanties de base obligatoires ou, s'il a opté pour les garanties supplémentaires, des garanties de base et supplémentaires.

4.2. Les garanties sont complétées, au profit des salariés, par des prestations à degré élevé de solidarité et financées tel que prévu à l'article 8.2. Ces prestations sont précisées en annexe et seront notamment et prioritairement affectées à une participation aux départs en vacances des enfants de salariés en situation de handicap reconnu ou de maladie grave.

4.3. Quel que soit l'organisme assureur auquel adhère la structure, elle doit vérifier que les garanties couvertes sont au moins égales aux garanties de base identifiées en annexe. »

(Voir page suivante.)

Article 7 | Révision du tableau de garanties

L'annexe à l'accord du 15 septembre 2015 est substituée en son entier par la stipulation suivante :

Garanties exprimées en complément de la Sécurité Sociale	Base seule	Base + Option 1	Base + Option 2
ACTES MÉDICAUX COURANTS ACCEPTÉS PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE			
Consultations / visites de généralistes adhérents OPTAM/OTAM-CO	TM	50% BR	100% BR
Consultations / visites de généralistes NON adhérents OPTAM/OTAM-CO ou non conventionnés	TM	30% BR	80% BR
Consultations / visites de spécialistes et professeurs adhérents OPTAM/OTAM-CO	100% BR	200% BR	300% BR
Consultations / visites de spécialistes et professeurs NON adhérents OPTAM/OTAM-CO ou non conventionnés	80% BR	TM + 100% BR	TM + 100% BR
Auxiliaires médicaux	TM	TM	150% BR
Actes techniques médicaux réalisés par un praticien adhérent OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	200% BR	300% BR
Actes techniques médicaux réalisés par un praticien NON adhérent OPTAM/OPTAM-CO ou non conventionné	80% BR	TM + 100% BR	TM + 100% BR
Analyses	TM	TM	TM
Imagerie médicale réalisée par un praticien adhérent OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	200% BR	300% BR
Imagerie médicale réalisée par un praticien NON adhérent OPTAM/OPTAM-CO ou non conventionné	80% BR	TM + 100% BR	TM + 100% BR
Participation actes coûteux (forfait 18€)	100% FR	100% FR	100% FR
Transport accepté par la Sécurité Sociale	TM	TM	TM
PHARMACIE			
Pharmacie pour tout SMR	TM (base TFR)	TM (base TFR)	TM (base TFR)
DIVERS			
Cure thermale acceptée par la Sécurité Sociale	TM	TM	TM
Ostéopathes, chiropracteurs, acupuncteurs, diététiciens diplômés	20€ / séance (maxi 2)	30€ / séance (maxi 3)	40€ / séance (maxi 4)
HOSPITALISATION médicale, chirurgicale, maternité (établissements conventionnés ou non) - Acceptée par la SS			
Frais de séjour	TM	TM	TM
Honoraires médicaux d'un praticien adhérent OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	150% BR	300% BR
Honoraires médicaux d'un praticien NON adhérent OPTAM/OPTAM-CO ou non conventionné	80% BR	TM + 100% BR	TM + 100% BR
Honoraires chirurgicaux d'un praticien adhérent OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	150% BR	300% BR
Honoraires chirurgicaux d'un praticien NON adhérent OPTAM/OPTAM-CO ou non conventionné	80% BR	TM + 100% BR	TM + 100% BR
Forfait journalier hospitalier	100% FR	100% FR	100% FR
Participation actes coûteux	100% FR	100% FR	100% FR
Transport accepté par la Sécurité Sociale	TM	TM	TM
Lit accompagnant enfant hospitalisé	15€ / nuit	30€ / nuit	45€ / nuit
Chambre particulière	30€ / nuit	50€ / nuit	85€ / nuit
FRAIS DENTAIRES			
Prothèses dentaires : Panier "100% Santé" dans la limite des honoraires limite de facturation (HLF)	100% FR	100% FR	100% FR
Prothèses dentaires : Panier reste à charge maîtrisés	150% BR	250% BR	350% BR
Prothèses dentaires : Panier reste à charge libres	150% BR	250% BR	350% BR
Soins dentaires pris en charge par la Sécurité Sociale	TM	TM	TM

Orthodontie acceptée par la Sécurité Sociale	150% BR	250% BR	350% BR
Implantologie	-	200 €	500 €
ORTHOPÉDIE - PROTHÈSES MÉDICALES (hors dentaires)			
Orthopédie et prothèses médicales prises en charge par la Sécurité Sociale	TM	125% BR	250% BR
OPTIQUE - Une paire de lunettes par bénéficiaire tous les 2 ans, sauf changement de vue (tous les ans pour les mineurs)			
<i>Équipement "100% Santé" - Classe A</i>			
Équipement complet - dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)	100% FR	100% FR	100% FR
<i>Équipement autre que "100 Santé" - Classe B (BR incluse)</i>			
Monture prise en charge par la Sécurité Sociale	100 €	100 €	100 €
Lentilles prises en charge ou non par la Sécurité Sociale et jetables	50 €	100 €	150 €
Opération chirurgie Laser (par œil)	-	200 €	500 €
<i>Verre (définition du contrat responsable, remboursement par verre) :</i>			
- Verre simple	80 €	120 €	160 €
- Verre complexe	160 €	200 €	300 €
- Verre très complexe	300 €	325 €	350 €
AIDES AUDITIVES ET APPAREILLAGES			
Équipements "100% Santé" dans la limite des prix limites de vente (PLV) - Appareillage par oreille tous les 4 ans	100% FR	100% FR	100% FR
Équipements "100% Santé" dans la limite de 1 700€ par oreille (y compris Sécurité Sociale)	TM	125% BR	250% BR

TM = Ticket modérateur, BR = Base de remboursement de la sécurité Sociale, FR = Frais réels, TFR = Tarif forfaitaire de responsabilité

Article 8 | Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2022.

Fait à Paris, le 2 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Tableau détaillé des cotisations de base et des options 1 et 2

% PMSS	Régime général			Régime Alsace-Moselle		
	Base	Base + option 1	Base + option 2	Base	Base + option 1	Base + option 2
Adulte (salarié ou conjoint)	1,40 %	1,68 %	1,76 %	0,91 %	1,16 %	1,21 %
Par enfant à charge ^[*]	0,90 %	1,12 %	1,20 %	0,64 %	0,85 %	0,92 %
[*] Gratuité à partir du 3 ^e enfant.						

Avenant n° 71 du 8 novembre 2021

relatif aux minima conventionnels
au 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2151087M

IDCC : 1316

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

GSOTF ;

CAP France ;

HEXOPEE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CGT CSD ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3S,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet la fixation des minima conventionnels dans la branche du tourisme social et familial pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie (qui a donné lieu à une augmentation du Smic à compter du 1^{er} octobre 2021) et servir un objectif d'attractivité de la branche professionnelle.

Le présent avenant modifie les dispositions intervenues en application de l'avenant n° 64 du 27 novembre 2019 ayant le même objet.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application de la convention collective (IDCC 1316).

Article 2 | Grille des salaires minimums conventionnels

La grille des minima conventionnels applicable dans la branche est modifiée comme suit, au 1^{er} janvier 2022 :

Niveau	Salaire minimum conventionnel (montants bruts)
A	1 600 €
B	1 624 €
C	1 658 €
D	1 787 €
E	2 038 €
F	2 374 €
G	2 960 €

Article 3 | Mention du salaire minimum conventionnel brut sur le bulletin de salaire

Chaque entreprise matérialise lisiblement, sur chaque bulletin de paie des salariés qu'elle emploie, le différentiel entre le salaire minimum conventionnel (correspondant à la grille de classification de la branche) et le salaire effectivement versé.

En pratique, cela pourra apparaître de la façon suivante sur le bulletin :

- ligne 1 « Montant du salaire minimum conventionnel » ;
- ligne 2 « Salaire brut versé par l'entreprise ».

Ces indications permettront aux salariés d'avoir connaissance du minimum conventionnel et de mesurer son évolution.

Article 4 | Disposition relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail et à l'accord du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination.

Les entreprises doivent assurer un niveau de salaire identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, à niveaux de responsabilités et d'expériences professionnelles comparables.

Les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaires entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les réduire ou les supprimer.

Article 5 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte-tenu de sa nature et de son objet le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés, il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 6 | Clause de revoyure et création d'un groupe de travail

Les partenaires sociaux décident de créer un groupe de travail ayant pour objet l'actualisation du système de rémunération dans la branche du TSF dès le début de l'année 2022.

Ils conviennent, en outre, de se réunir au 1^{er} trimestre 2022 pour ouvrir de nouvelles négociations sur la revalorisation des minima conventionnels, en fonction du contexte économique et social.

Article 7 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : **16 | TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Avenant n° 5 du 24 septembre 2021

à l'accord du 18 avril 2002
relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail
et à la rémunération des personnels

NOR : ASET2151156M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux engagements des partenaires sociaux du secteur du transport routier de voyageurs, la question de la revalorisation du travail de nuit a été abordée en priorité dans le cadre de la CPPNI, dès la rentrée de septembre 2021.

C'est ainsi que, par le présent avenant, les partenaires sociaux décident de revaloriser le travail de nuit en prévoyant une majoration de la contrepartie prévue par l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002, usuellement appelé « Accord AORTT », dans les conditions détaillées ci-après.

Article 1^{er} | Modification des dispositions de l'article 9 de l'accord AORTT du 18 avril 2002

Les dispositions de l'alinéa 4 de l'article 9 de l'accord AORTT sont modifiées et l'alinéa est réécrit comme suit :

« Les heures de temps de travail effectif donnent lieu à contrepartie pécuniaire ou sous forme de repos lorsque la durée journalière continue de travail de nuit est supérieure à une heure, à raison de 20 % de leur durée sauf dispositions plus favorables. »

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entreront en application à compter du premier jour suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Article 4 | Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 24 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure : 3212 | Accords nationaux

**ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
PERSONNELS INTÉRIMAIRES
PERSONNELS PERMANENTS**

Accord du 19 novembre 2021

relatif à la création d'une contribution formation conventionnelle obligatoire

NOR : ASET2151086M

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC intérim ;

CGT intérim,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Rappel du contexte

Par accord de branche étendu du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle, la branche s'est dotée, en complément des financements légaux, de moyens financiers significatifs et ambitieux avec la mise en place :

- d'un financement conventionnel au taux de 0,77 % au bénéfice des salariés intérimaires en CTT et en CDI dont la gestion est confiée au fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE TT) ;
- d'un investissement formation au taux de 0,6 % au bénéfice des salariés permanents et des salariés intérimaires en CTT et en CDI dont la gestion est assurée par l'ETT/ETTI ou par l'OPCO AKTO dans le cadre de versements volontaires.

À travers ces investissements financiers conséquents, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité renforcer l'accès à l'emploi et à la qualification des publics les plus éloignés de l'emploi, intensifier le développement des parcours qualifiants et certifiants associant étroite-

ment emploi et formation, et accompagner les trajectoires professionnelles des salariés de la branche.

La crise sanitaire liée à l'épidémie de la « Covid-19 » a durement touché le secteur du travail temporaire par un recul de l'activité de 23,6 % en 2020, soit la disparition de près de 185 000 emplois intérimaires en équivalent temps plein (baromètre Prism'emploi décembre 2020). Du jour au lendemain, plusieurs centaines de milliers de salariés intérimaires ont ainsi perdu leur emploi.

Face à cette situation sociale inédite, la branche a décidé d'agir en vue de sécuriser les emplois et les compétences des salariés intérimaires en tenant compte des nouvelles réalités sectorielles et territoriales.

À ce titre, les partenaires sociaux ont décidé, par accord de branche du 10 juillet 2020, d'initier une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de branche impliquant tous les opérateurs paritaires dans le champ de l'emploi et de la formation à savoir l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR), le fonds professionnelle pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) et la section paritaire professionnelle du travail temporaire (SPP) au sein de l'OPCO AKTO.

Les objectifs de cette démarche de GPEC de branche sont :

- d'une part, d'accompagner vers l'emploi durable les publics les plus fragiles par des actions innovantes et agiles et une analyse actualisée des dynamiques d'emploi au niveau territorial ;
- et d'autre part, de renforcer sur le long terme les compétences des salariés intérimaires, notamment celles dites « transversales », et celles liées au numérique, dans un contexte de reprise qui se traduit par une mutation profonde des emplois offerts.

Afin de soutenir ces actions structurantes, la branche a souhaité élargir l'utilisation de ses ressources conventionnelles pour intervenir sur la formation et l'accompagnement renforcé de ces publics fragiles.

À cet égard, la branche s'est mobilisée et a adressé le 16 avril 2021 un courrier paritaire à la ministre du travail, en vue de solliciter une évolution de la législation permettant de remplacer la quote-part de 0,30 % de la contribution légale formation prévue par l'article L. 6331-5 du code travail, par une contribution conventionnelle obligatoire mutualisée due par l'ensemble des ETT/ETTI.

En effet, la nature légale de cette quote-part de 0,30 % ne permet pas d'articuler ces fonds, qui sont de nature publique, en complémentarité d'autres fonds publics. Cet obstacle juridique constitue un frein à la politique de la branche en faveur de l'accès à la formation et à l'emploi des publics vulnérables les plus touchés par la crise et ne permet pas de donner aux financements de la branche un effet levier au bénéfice de ces publics.

Cette demande d'évolution de la législation pourrait aboutir dans le cadre du projet de loi de finances pour 2022 dont l'adoption est prévue avant le 31 décembre 2021.

Le présent accord a pour objet de prévoir, le cas échéant, la contribution conventionnelle qui serait alors applicable aux ETT/ETTI de la branche.

Objet de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent, par le présent accord, de renforcer les fonds conventionnels de la branche par la création d'une nouvelle contribution formation conventionnelle obligatoire mutualisée au taux de 0,30 % due par toutes les ETT/ETTI quel que soit leur effectif.

Cette nouvelle contribution formation d'origine conventionnelle a pour objet de se substituer à la quote-part de 0,30 % de la contribution légale formation visée à l'article L. 6331-5 du code de travail, dès lors que celle-ci viendrait effectivement à être abrogée par des dispositions légales à intervenir.

Grâce à cette nouvelle contribution formation conventionnelle, la branche pourra venir en soutien des politiques publiques en faveur notamment des publics éloignés de l'emploi et intervenir à ce titre en complémentarité de cofinancements publics (en particulier ceux du PIC).

Ces ressources financières supplémentaires permettront de renforcer l'action de la branche envers les publics fragiles sous statut salarié ou demandeur d'emploi, de développer des parcours de formation d'une durée significative pouvant aller jusqu'à la certification et de soutenir des actions destinées à sécuriser les reconversions professionnelles des salariés de la branche.

Article 1^{er} | Renforcement des engagements financiers de la branche par la création d'une nouvelle contribution formation conventionnelle obligatoire

Article 1.1 | Contribution formation conventionnelle obligatoire

Article 1.1.1 | Entreprises et salariés concernés

Les parties signataires au présent accord conviennent de créer une contribution formation conventionnelle obligatoire due par l'ensemble des ETT/ETTI de la branche quel que soit leur effectif.

Article 1.1.2 | Taux et assiette de la contribution formation conventionnelle

Le taux de la contribution formation conventionnelle est égal à 0,30 %.

À compter de la période d'emploi de janvier 2022, cette contribution formation conventionnelle de 0,30 % est calculée annuellement sur la masse salariale totale brute (salariés permanents et salariés intérimaires en CTT et en CDI) de l'année civile en cours.

Article 1.1.3 | Collecte et gestion de la contribution formation conventionnelle

La contribution formation conventionnelle de 0,30 % est collectée et gérée par le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) selon des modalités fixées par son conseil d'administration.

Le FPE-TT peut en déléguer la collecte et/ou la gestion à un ou des organismes tiers tels que l'OPCO AKTO dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

La contribution formation conventionnelle de 0,30 % est mutualisée dès le premier euro.

Article 1.1.4 | Modalités d'utilisation de la contribution formation conventionnelle

Afin de soutenir l'accompagnement des publics prioritaires fragilisés dans l'accès à un premier niveau de qualification, le développement de leurs compétences et la sécurisation de leur parcours professionnels, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'accord de branche du 29 novembre 2019, que cette contribution formation conventionnelle sert en priorité à financer :

- le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) ;
- le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) ;
- le contrat d'alternance de reconversion (CAR).

Les partenaires sociaux confient à la CPNE de la branche le soin d'examiner et de décider de modalités d'utilisation supplémentaires, sur proposition éventuelle du conseil d'administration du FPE TT.

Concernant plus particulièrement le dispositif du contrat d'alternance de reconversion (CAR), les parties signataires du présent accord demandent à la CPNE de mener dès janvier 2022 des

travaux en vue de faciliter son appropriation par les salariés intérimaires et d'envisager les conditions de son évolution et les moyens financiers dédiés.

Plus généralement, les partenaires sociaux décident d'engager une réflexion approfondie sur la reconversion professionnelle des salariés intérimaires ayant rencontré des difficultés dans leur trajectoire professionnelle notamment en raison de leur état de santé.

Pour ce faire, ils confient à la CPNE le soin d'examiner toutes les voies possibles pour leur assurer un meilleur accompagnement vers l'emploi.

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 3 | Dispositions relatives aux 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 4 | Force obligatoire de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 5 | Entrée en vigueur de l'accord. Durée. Dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord 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 des formalités nécessaires à son extension.

Son entrée en vigueur est conditionnée :

- d'une part, à l'entrée en vigueur de dispositions législatives prévoyant l'abrogation de la quote-part de 0,30 % de la contribution légale formation actuellement prévue par l'article L. 6331-5 du code du travail ;
- et d'autre part à la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

En conséquence, le présent accord entre en vigueur à compter du jour où ces deux conditions cumulatives sont remplies.

Article 6 | Clause de rendez-vous

Les parties conviennent qu'en cas d'abrogation des dispositions de l'article L. 6331-5 du code du travail faisant référence à une quote-part légale de 0,30 %, les stipulations de l'accord formation du 29 novembre 2019 faisant référence à cette quote-part, et ayant pour objet de mettre œuvre ces dispositions légales, seraient privées d'objet et de ce fait, caduques.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir dans le mois qui suivra l'entrée en vigueur du présent accord pour tirer les conséquences rédactionnelles consécutives à l'abrogation de ces dispositions légales et l'adoption du présent accord, et de conclure à cette fin un avenant de révision à l'accord formation du 29 novembre 2019.

Article 7 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 19 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure : 3212 | Accords nationaux

**ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
PERSONNELS INTÉRIMAIRES
PERSONNELS PERMANENTS**

Accord du 19 novembre 2021
relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social

NOR : ASET2151088M

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC intérim,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont signé le 11 juin 2021 un accord visant à consolider et à moderniser le dispositif de financement du paritarisme et du dialogue social dans la branche en rappelant que ce financement est indispensable pour leur donner les moyens financiers d'assurer la mise en œuvre de la politique conventionnelle de la profession, le suivi des accords collectifs dans les différentes instances paritaires de la branche, de faire face aux besoins de fonctionnement des instances paritaires et de financer des actions de promotion de la branche.

En parallèle, les partenaires sociaux de la branche ont identifié un second volet dans la négociation, le fonctionnement du paritarisme et du dialogue social dans la branche. Dans cette perspective, ils ont débuté leurs travaux par la mise en place de groupes de travail paritaires autour d'un état des lieux sur les modalités d'exercice des mandats en branche au sein des différentes instances paritaires.

Par ailleurs, dans un contexte de réformes successives et dans un monde du travail en permanente mutation, il est constaté ces dernières années par les partenaires sociaux de la branche l'extrême diversité des sujets de négociation, devenus de plus en plus techniques. Dans ce contexte, la question de rétablir le dispositif de financement de la formation spécifique des

acteurs syndicaux, prévue par l'accord de branche du 8 novembre 1984, s'est posée suite à la disparition du CIF au 1^{er} janvier 2019.

Cette phase préalable d'évaluation a donc permis d'identifier les pistes d'évolution possibles en vue de la négociation.

Par le présent accord, les parties signataires conviennent d'attribuer des moyens supplémentaires aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et à leurs représentants, en vue de leur permettre d'exercer au mieux leur mandat au sein de la branche et de permettre plus globalement à la branche d'assurer ses missions dans le cadre d'un dialogue social de qualité. Ces moyens supplémentaires complètent les dispositions conventionnelles de branche actuellement en vigueur. Ainsi, les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de poursuivre le développement d'un dialogue social, ouvert, constructif et responsable, dans l'intérêt des entreprises et des salariés de la branche.

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

Les parties signataires du présent accord conviennent d'attribuer aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et à leurs représentants des moyens supplémentaires définis aux articles 2 et 3 du présent accord.

Pour l'application du présent accord, sont visés les représentants syndicaux de branche participant à l'une des réunions :

- des différentes commissions paritaires instituées par la branche (CPNE, CPPN TT, CPNSST et CPPNI) ;
- des groupes de travail paritaires mandatés par ces commissions paritaires.

Article 2 | Formation spécifique des représentants syndicaux de branche

Article 2.1 | Objet de la formation spécifique

Dans un contexte de multiplicité et de complexité des thèmes de négociation, le renforcement du dialogue social et d'une négociation collective de qualité dans la branche du travail temporaire passent par la formation des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Afin de leur permettre de remplir au mieux leurs fonctions dans les différentes commissions paritaires de la branche, les représentants syndicaux de branche doivent pouvoir bénéficier d'une formation appropriée, en ce qui concerne notamment la connaissance et l'appropriation des accords conventionnels du travail temporaire.

Cette formation spécifique est d'une durée maximum de 2 semaines par année civile et doit être dispensée par un organisme figurant sur la liste, arrêtée par l'autorité administrative, des centres, instituts et organismes spécialisés agréés dont les stages ou sessions ouvrent droit aux congés de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de la formation spécifique des représentants syndicaux de branche comprend :

- les coûts pédagogiques de la formation ;
- les frais annexes engagés, le cas échéant, pendant la formation, selon les modalités arrêtées par le conseil d'administration du fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) ;
- le salaire dans les conditions fixées à l'article 2.2 du présent accord.

Ce financement est conditionné à la participation attestée à, au moins, une des réunions paritaires de la branche visées à l'article 1^{er}, au cours des 12 mois qui précèdent le démarrage de la formation.

Article 2.2 | Modalités de mise en œuvre de la formation spécifique

Article 2.2.1 | Pour les représentants syndicaux de branche sous contrat de travail

a) Salarié permanent

Lorsque la formation spécifique se déroule pendant le temps de travail, le représentant syndical de branche, salarié permanent d'une ETT/ETTI, bénéficie d'une autorisation d'absence avec maintien de sa rémunération par l'employeur.

b) Salarié intérimaire

Lorsque la formation spécifique se déroule pendant le temps de travail, le représentant syndical de branche, salarié intérimaire, est titulaire d'un contrat de mission-formation ou d'une lettre de mission-formation pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions visées à l'article L. 1251-7 du code du travail.

Pour le salarié intérimaire en contrat de mission, la rémunération versée durant la formation correspond au salaire de la mission en cours ;

Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération versée durant la formation correspond au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie ;

Pour la détermination du salaire de la dernière mission ou de la mission en cours, il est fait application des dispositions mentionnées au paragraphe *d* de l'article 63 de l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle.

Article 2.2.2 | Pour les représentants syndicaux de branche hors contrat de travail

Lorsque la formation spécifique s'insère entre des missions de travail temporaire, le représentant syndical de branche, élu ou désigné dans le cadre d'un mandat de représentant du personnel dans l'ETT/ETTI avec laquelle a été conclu le dernier contrat de mission, est titulaire d'un contrat de mission-formation visé à l'article L. 1251-7 du code du travail. Il perçoit, à ce titre, une rémunération correspondant au salaire de la dernière mission ou au moins égale au salaire minimum de croissance (Smic) à défaut de mission dans les douze derniers mois.

Pour la détermination du salaire de la dernière mission, il est fait application des dispositions mentionnées au paragraphe *d* de l'article 63 de l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle.

Article 2.3 | Financement et gestion de la formation spécifique

Le financement de la formation spécifique des représentants syndicaux de branche, tel que précisé à l'article 2.1 du présent accord, est assuré par l'association de gestion des fonds de la CPPNTT (AGF CPPNTT) sur les fonds collectés au titre de la contribution CPPNTT, dans la limite d'une enveloppe budgétaire annuelle de 300 000 €.

Par ailleurs, l'AGF CPPNTT confie la gestion de la prise en charge de la formation spécifique des représentants syndicaux de branche au FPE TT, dans le cadre d'une convention *ad hoc* conclue entre ces deux instances paritaires. À ce titre, le FPE TT perçoit une dotation annuelle de l'AGF CPPNTT.

Dans le cas où l'enveloppe budgétaire de 300 000 € ne serait pas, en totalité, consommée sur l'année civile en cours, le reliquat sera reporté sur l'année civile suivante.

Article 3 | Moyens organisationnels supplémentaires attribués aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche

Des moyens supplémentaires sont attribués à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, sous la forme d'un forfait annuel d'heures, destinés à prendre en charge globalement et forfaitairement :

- le temps de préparation des réunions de leurs représentants ;
- le temps de trajet de leurs représentants pour se rendre à ces réunions ou en revenir.

À cette fin, un forfait annuel de 288 heures est octroyé à chacune des organisations syndicales.

Il revient, par conséquent, à chaque organisation syndicale le soin de préciser au secrétariat de la commission paritaire de branche concernée, le nombre d'heures du forfait utilisé individuellement par l'un ou l'autre de ses représentants participant à la réunion.

Pour ce faire, l'attestation de présence remise à chaque représentant syndical à l'issue d'une réunion paritaire de la branche, justifiant de sa participation effective à cette réunion, mentionne, outre les horaires de la réunion, le nombre d'heures utilisé au titre du forfait.

Ces heures mentionnées sur l'attestation de présence sont à la charge de l'ETT/ETTI et indemnisées au taux normal par cette dernière avec laquelle le représentant syndical est lié par un contrat de travail ou, à défaut, avec laquelle a été conclu le contrat de mission précédent. Dans ce dernier cas, les heures sont indemnisées au taux normal du salaire horaire du dernier contrat de mission.

L'octroi de ce forfait annuel d'heures ne remet en cause ni les règles relatives à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, en faveur des représentants syndicaux participant aux réunions paritaires de la branche, ni l'indemnisation des frais de déplacement, en application de dispositions conventionnelles ou d'usages déjà existants, au niveau de la branche ou de l'entreprise.

Article 4 | Conséquences liées à l'entrée en vigueur de l'accord

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, le présent accord révisé et se substitue de plein droit, à compter de sa date d'entrée en vigueur :

- à l'article 3.2.5 « formation spécifique des délégués syndicaux » de l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical dans le travail temporaire, qui est supprimé ;
- aux stipulations du paragraphe e (« Exercice du mandat ») de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984, relatives au contingent de 5 heures par mois pour la préparation des réunions des commissions, qui sont supprimées.

Article 5 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM COM).

Article 6 | Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois qui suit son dépôt.

En conséquence, le mois de décembre de l'année 2021 ouvre droit, à chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, au forfait annuel d'heures visé à l'article 3, calculé *pro rata temporis*, soit à un forfait de 24 heures (soit 288/12).

Article 7 | Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire conviennent de se réunir en CPPNI, tous les trois ans, en vue d'assurer le suivi de l'accord y compris sa dimension budgétaire.

Article 8 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 9 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

Article 10 | Dépôt et extension

Le présent accord 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 des formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 19 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210490-001221

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
