



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2021-50

25 décembre 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-50 du 25 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° 2021-50.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-50 du 25 décembre 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Aide, soins et services à domicile : avenant n° 41-2019 du 3 septembre 2019 relatif à la mise à jour des dispositions du titre II de la convention.....	5
Aide, soins et services à domicile : avenant n° 42-2019 du 2 octobre 2019 relatif à la mise à jour des cotisations prévoyance.....	29
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie-horlogerie : accord du 4 octobre 2021 relatif aux salaires minimaux conventionnels « hors annexe salaires horlogerie ».....	31
Dentaires (cabinets) : adhésion par lettre du 29 novembre 2021 de la CFE-CGC à l'accord du 16 mars 2007 relatif au développement et au financement du paritarisme	33
Eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et bière (activité de production) : avenant n° 40 du 26 octobre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} octobre 2021.....	34
Édition phonographique : accord du 30 septembre 2021 modifiant le titre III de l'annexe 3 relatif au « cachet de base ».....	36
Fabrication des ciments (industrie) : avenant du 14 septembre 2021 relatif à la formation professionnelle.....	41
Frigorifiques (exploitations) : avenant n° 92 du 27 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance	67
Horlogerie : avenant n° 48 du 4 octobre 2021 à l'annexe II relatif aux salaires.....	69
Métallurgie (Alpes-Maritimes) : avenant du 25 octobre 2021 relatif à la modification de la durée du préavis en cas de dénonciation totale ou partielle de la convention collective	72
Pharmaceutique (industrie) : avenant du 4 novembre 2021 à l'accord collectif du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés (maladie-chirurgie-maternité, décès-incapacité-invalidité).....	74
Pharmacie d'officine : accord du 16 novembre 2021 relatif aux mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 en matière de prévoyance et santé.....	78
Pharmacie d'officine : accord du 16 novembre 2021 relatif au montant des frais d'équipement	83
Pharmacie d'officine : accord du 16 novembre 2021 relatif aux salaires	85

Pharmacie d'officine : avenant du 16 novembre 2021 à l'accord du 16 décembre 1991 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)	88
Pharmacie d'officine : avenant du 16 novembre 2021 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	91
Pharmacie d'officine : avenant du 16 novembre 2021 à l'accord du 3 décembre 1997 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective	93
Propreté (entreprises) : accord du 18 novembre 2021 relatif à l'agenda social prévisionnel 2022.....	95
Propreté (entreprises) : avenant n° 22 du 18 novembre 2021 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications	96
Transports routiers : avenant du 26 octobre 2021 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi	101
Transports routiers : avenant n° 1 du 26 octobre 2021 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)	103

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

IDCC : 2941 | **AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES À DOMICILE (BAD)**

Avenant n° 41-2019 du 3 septembre 2019
relatif à la mise à jour des dispositions du titre II de la convention

NOR : ASET2151203M

IDCC : 2941

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

FNAAFP CSF ;

ADESSA ;

UNADMR ;

UNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre à jour les dispositions du titre II de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile à l'exception des articles réservés qui ne sont pas modifiés et qui feront l'objet de négociations ultérieures.

Les partenaires sociaux de la branche partagent la volonté de renforcer la qualité du dialogue social au niveau national comme au niveau des structures de la branche.

Les partenaires sociaux s'engagent à inscrire dans les priorités de la branche en matière de formation professionnelle les salariés ayant exercé les fonctions de représentants du personnel titulaires.

Les structures ayant procédé à la mise en place du CSE avant la promulgation de cet avenant sont tenues de le mettre en application et en particulier pour la mise en place des commissions.

Article 1^{er}

« Titre II Les relations collectives de travail

Chapitre 1^{er} Création du fonds d'aide au paritarisme

Article 1^{er} | *Fonds d'aide au paritarisme*

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de relations sociales et de négociation de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit qui anime les signataires dans la création d'un fonds d'aide au paritarisme garantissant le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective.

Ce fonds d'aide au paritarisme est destiné à financer :

- les remboursements des frais de repas, de transport et d'hébergement, ainsi que les remboursements éventuels de salaires aux organismes employeurs et aux organisations syndicales composant les délégations appelées à participer aux réunions :
 - de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ;
 - de la commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance ;
 - de la commission paritaire nationale de suivi du régime de complémentaire santé ;
 - des commissions paritaires nationales de suivi ;
 - de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
 - des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelles (CPREFP),
- et
- des journées ou demi-journées de préparations des commissions, telles que prévues dans la présente convention collective ;
 - les temps de réunion des groupes de travail paritaires dès lors qu'ils sont mis en place par les partenaires sociaux ;
 - la prise en charge du temps de préparation de ces groupes de travail est appréciée au cas par cas par les partenaires sociaux ;
 - la réalisation d'études décidées paritairement ;
 - l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux tel que prévu à l'article II.18 ;
 - l'exercice du dialogue social local tel que prévu à l'article II.25 ;
 - les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Article 2 | *Financement du fonds d'aide au paritarisme*

Le financement du fonds d'aide au paritarisme est notamment assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs assise sur la masse salariale brute de l'entreprise.

Article 3 | *Montant de la cotisation*

La cotisation est fixée à 0,040 %. Elle est appelée dès le premier euro.

Une négociation sur le taux de cotisation sera engagée l'année qui suit l'entrée en vigueur de la présente convention et périodiquement tous les 3 ans à compter de cette date.

Par ailleurs, l'article L. 2135-10 du code du travail fixe une contribution qui ne pourra excéder 0,02 % assise sur les rémunérations versées aux salariés mentionnés l'article L. 2111-1 du code du travail et comprises dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Cette contribution fait l'objet d'un recouvrement à l'identique des cotisations du régime général de sécurité sociale.

Si cette contribution est inférieure à 0,02 %, le reliquat sera affecté au fonds d'aide au paritarisme prévu au présent chapitre.

Article 4 | *Collecte de la cotisation (réservé)*

Article 5 | *Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme*

L'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme de la branche de l'aide à domicile créée par les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et les fédérations ou unions d'employeurs a pour mission d'assurer la gestion du fonds en conformité avec les principes fixés à l'article II.1 de la présente convention.

Article 6 | *Modalités de suivi et d'affectation des fonds (réservé)*

Article 7 | *Date d'effet*

La période de référence de recouvrement commence sur l'année civile qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément de la présente convention collective.

Article 8 | *Les organisations représentatives dans la branche de l'aide à domicile*

Les organisations représentatives au niveau de la branche sont celles remplissant les conditions légales et réglementaires.

Chapitre 2 Relations collectives au niveau de la branche

A. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission a deux types de missions principales, la première relative à la négociation (art. II.9) et la seconde relative à l'interprétation (art. II.10).

Article 9 | *Négociation*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour mission notamment de négocier les avenants à la présente convention collective de branche. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Par décision unanime, la CPPNI peut mandater un binôme paritaire afin de la représenter.

Les partenaires sociaux de la branche se réunissent périodiquement pour négocier sur les thèmes devant obligatoirement être abordés dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Les accords signés en CPPNI ne peuvent pas être remis en cause dans un sens moins favorable par des accords d'entreprises sauf dispositions légales et réglementaires.

Article 9.1 | *Représentation aux réunions*

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au sens de l'article II.8 et des fédérations et unions d'employeurs, dans la limite de 5 représentants pour chacune.

Article 9.2 | *Participation aux frais*

Pour la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme prend en charge les frais dans les conditions suivantes :

■ Personnes prises en charge

Les remboursements sont limités à :

- trois représentants salariés d'entreprise désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche,
- et
- d'un nombre équivalent de représentants employeurs issus de structures adhérentes à une fédération ou union d'employeurs.

■ Rémunérations

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé aux commissions paritaires nationales visées à l'article II.9 est accordé au salarié qui participe à ces réunions. Les heures de participation et de préparation des réunions sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la structure employeur fait l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

- de 50 à 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, attribution d'une demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;
- pour un trajet au-delà de 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution d'une journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;

La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : mappy, viaMichelin...).

■ Frais de transport et d'hébergement

Le remboursement de frais de transport se fait sur la base du billet SNCF 2^e classe, sur justificatif. Lorsque l'ensemble des frais inhérents au déplacement par chemin de fer est supérieur à ceux d'un voyage par avion, il est possible d'utiliser ce dernier moyen de transport.

Le remboursement des frais de repas est plafonné à 6 fois le minimum garanti, sur justificatif.

Le remboursement des frais d'hébergement est plafonné à 20 fois le minimum garanti, sur justificatif. Ce remboursement est porté à 30 fois le minimum garanti, sur justificatif, pour les hébergements sur Paris.

Article 10 | *Interprétation*

La commission est saisie par une fédération ou union nationale d'employeurs ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Elle est composée paritairement en nombre égal de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentant de fédération ou unions d'employeurs représentatifs dans la branche.

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de deux mois maximum déduction faite des périodes de congés scolaires d'été.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les avis de la commission sont pris à l'unanimité.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé au plus tard à la séance suivante.

Les avis sont adressés aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. S'il s'agit d'un litige individuel, l'avis est également transmis aux parties à l'origine de la saisine.

Lorsque la commission est amenée à statuer sur la situation d'un ou plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soumises.

Article 11 | *Fonctionnement de la CPPNI*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lorsque la CPPNI est mixte, la présidence est assurée par le représentant du ministère du travail.

En dehors de ce cas la présidence est assurée alternativement à chaque séance par un représentant du collège employeur et un représentant du collège salarié.

Article 12 | *Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les structures de la branche doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) leurs conventions et accords d'entreprise, comportant des dispositions relatives à la durée du travail, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne temps.

La partie la plus diligente transmet ces conventions et accords d'entreprise à la CPPNI. Elle informe les autres signataires de ces conventions et accords d'entreprise de cette transmission.

Ces conventions et accords d'entreprise sont transmis à l'adresse postale de la CPPNI : CPPNI branche de l'aide à domicile c/o AGFAP, 184 A, rue du Faubourg Saint-Denis, 75484 Paris Cedex 10.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords d'entreprise transmis.

B. Commission paritaire nationale de suivi

Article 13 | *Attribution et objet*

Une commission paritaire nationale de suivi est chargée d'assurer le suivi de l'application des textes conventionnels.

Article 14 | *Composition et fonctionnement*

a) *Composition*

La commission est composée paritairement en nombre égal de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs de la branche représentative dans la branche.

b) Saisine

La commission est saisie par une fédération ou union nationale d'employeurs ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de 2 mois maximum déduction faite des périodes de congés scolaires d'été.

c) Avis

Les avis de la commission sont pris à l'unanimité.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé au plus tard lors de la commission paritaire suivante.

Les avis sont adressés aux membres de la commission paritaire nationale de suivi ainsi qu'aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. S'il s'agit d'un litige individuel, l'avis est également transmis aux parties à l'origine de la saisine.

d) Présidence et secrétariat

La commission est présidée alternativement à chaque séance par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche. Le président est désigné alternativement par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré alternativement à chaque séance par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

e) Dossier à constituer

Lorsque la commission est amenée à statuer sur la situation d'un ou de plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soumises.

C. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 15 | Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (C PNEFP)

Article 15.1 | Composition

La CPNEFP est composée paritairement en nombre égal de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs représentatives dans la branche.

Les remboursements sont limités à deux représentants salariés d'entreprise désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Article 15.2 | Missions

Les missions de la CPNEFP sont les suivantes :

- examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications ;
- élaborer et proposer des orientations générales en matière d'emploi dans la branche, évaluer par ailleurs les besoins en matière d'emploi au regard des évolutions socio-

- logiques et démographiques ainsi que la situation économique de la branche, en étudier les effets sur les classifications et faire toute proposition nécessaire ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- proposer aux partenaires sociaux les priorités et orientations en matière de formation professionnelle au regard de l'ensemble des exigences légales et réglementaires et des dispositions de la présente convention qui les complètent ;
- s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations et prendre les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides publiques et autres) ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

La CPNEFP examine chaque année le rapport réalisé par l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée. Ce rapport propose des objectifs pour l'année à venir.

La CPNEFP examine également l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche sur la base d'un rapport réalisé par l'OPCA. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des dirigeants de structure, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents dans le secteur.

Article 15.3 | Fonctionnement

La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les deux ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCA.

La CPNEFP se réunit autant de fois que les parties l'estiment nécessaire et au minimum deux fois par an.

À l'occasion de l'une de ces réunions, la CPNEFP prend connaissance du rapport de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur la situation économique de l'emploi et sur les évolutions sociologiques et démographiques ainsi que sur les conséquences qui doivent en être tirées en matière de qualification.

Elle élabore des orientations en matière de formation en tenant compte des conclusions de ce rapport.

La CPNEFP établit son règlement de fonctionnement et en assure son évolution.

Article 15.4 | Relations avec l'OPCA

La CPNEFP transmet chaque année à l'OPCA de la branche les priorités en matière de publics et de formations qu'elle a précisées dans le cadre des priorités triennales définies par les partenaires sociaux.

La CPNEFP est informée de la politique mise en œuvre par l'OPCA.

Article 16 | Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Article 16.1 | Définition

Dans chaque région il est créé une commission paritaire régionale pour l'emploi qui est la représentante régionale de la CPNEFP. À ce titre, elle met en œuvre au plan régional les priorités annuelles établies par la CPNEFP.

Article 16.2 | Composition

La CPNEFP est composée paritairement en nombre égal de deux représentants titulaires ou de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs représentatives dans la branche.

Article 16.3 | Missions

La CPNEFP assure les missions suivantes :

- défendre, auprès des collectivités territoriales et des services administratifs, les intérêts de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels et rechercher avec les pouvoirs publics des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;
- assurer la concertation et la coordination avec l'échelon régional de l'OPCA pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPNEFP ;
- informer la CPNEFP des évolutions des activités des structures, de l'emploi et de la formation dans sa région et rédiger un rapport annuel pour la CPNEFP ;
- rendre compte régulièrement à la CPNEFP des rencontres politiques et des engagements envisagés ;
- assurer des délégations spécifiques décidées par la CPNEFP ;
- se réunir une fois par an sous la forme d'observatoire régional paritaire des métiers, afin d'assurer une veille prospective au niveau régional de l'évolution des métiers du secteur.

La CPNEFP examine chaque année le rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées au cours de l'année écoulée, et proposant éventuellement des objectifs pour l'année à venir.

La CPNEFP examine également l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications sur la base d'un rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCA. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de formation professionnelle sont transmis à la CPNEFP.

Article 16.4 | Fonctionnement

La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les deux ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCA.

La CPNEFP se réunit au minimum deux fois par an et au maximum quatre fois par an.

La CPNEFP applique le règlement intérieur établi par la CPNEFP.

Article 16.5 | Relations avec l'OPCA

La CPNEFP assure la concertation et la coordination avec l'échelon régional de l'OPCA pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPNEFP.

Article 17 | Participation aux frais

Pour les commissions paritaires autres que les commissions paritaires nationales de négociation et commissions paritaires nationales mixtes de négociation, les frais sont pris en charge par le fonds de gestion d'aide au paritarisme dans les conditions définies aux articles suivants.

Article 17.1 | Personnes prises en charge

Les remboursements sont limités à deux représentants salariés d'entreprise désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Article 17.2 | Rémunérations

a) CPNEFP

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé en CPNEFP (1/2 journée ou une journée) est accordé au salarié qui participe à ces réunions.

Les heures de participation et de préparation aux réunions sont considérées comme temps de travail et rémunérées comme tel.

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la structure fait l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

- de 50 à 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, attribution d'une demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;
- pour un trajet au-delà de 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution d'une journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : mappy, viaMichelin...).

b) CPREFP

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé en CPREFP (1/2 journée) est accordé au salarié qui participe à ces réunions.

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la structure fait l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

- de 50 à 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, attribution d'une demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;
- pour un trajet au-delà de 1 200 kilomètres aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution d'une journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : mappy, viaMichelin...).

Article 17.3 | Frais de transport et d'hébergement

a) CPNEFP

Le remboursement de frais de transport se fait sur la base du billet SNCF 2^e classe, sur justificatif. Lorsque l'ensemble des frais inhérents au déplacement par chemin de fer est supérieur à ceux d'un voyage par avion, il est possible d'utiliser ce dernier moyen de transport.

Le remboursement des frais de repas est plafonné à 5 fois le minimum garanti, sur justificatif.

Le remboursement des frais d'hébergement est plafonné à 20 fois le minimum garanti, sur justificatif. Ce remboursement est porté à 25 fois le minimum garanti, sur justificatif, pour les hébergements sur Paris.

b) CPREFF

Le règlement des frais de transport et d'hébergement se fait conformément aux dispositions du règlement intérieur.

D. L'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux

Article 18 | Modalités d'exercice de ce droit

L'enveloppe de 0,020 % dédiée à l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux doit permettre d'assurer un dialogue social et des négociations de branche de qualité :

■ 50 % de cette enveloppe est réparti selon les modalités suivantes : 75 % réparti à part égale entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et 25 % proportionnellement à leur représentativité dans la branche ;

■ 50 % de cette enveloppe est versé aux organisations professionnelles nationales d'employeurs représentatives dans la branche.

Chapitre 3 Relations collectives au niveau de l'entreprise

Article 19 | Droit d'expression

Dans toutes les entreprises, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective.

Ce droit a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité du service auquel ils appartiennent et dans la structure.

Ce droit s'exerce dans les conditions suivantes :

Un crédit de 6 heures, par an et par salarié, est mis à la disposition des salariés pour permettre l'exercice de ce droit. Ces heures sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel.

Les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies :

- en présence d'au moins un délégué syndical dans la structure, dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- en l'absence de délégué syndical dans la structure ou à défaut d'accord, par l'employeur après consultation du comité social et économique.

Le personnel d'encadrement bénéficie du droit d'expression dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Les autres modalités sont définies conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'accès de chacun au droit d'expression collectif peut être assuré par le recours aux outils numériques sans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans la structure.

Article 20 | *Droit syndical*

Article 20.1 | *Exercice du droit syndical*

Article 20.1.1 | *Liberté syndicale*

L'exercice du droit syndical est reconnu et garanti dans toutes les entreprises et s'exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que celle pour les salariés d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de leur choix et la liberté d'exercer leur action conformément à la loi.

Ils s'engagent à la plus grande neutralité à l'égard des organisations syndicales et de leurs représentants, et respectent cet engagement pour arrêter leurs décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement et de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

L'employeur ou ses représentants s'interdisent également d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une ou plusieurs organisations syndicales.

Chaque année, l'employeur informe les salariés par tout moyen de la disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Ces adresses sont notamment consultables sur le site internet de la branche : www.aideadomicile-labranche.fr.

Article 20.1.2 | *Protection et valorisation du parcours du titulaire d'un mandat syndical*

Les délégués syndicaux, les représentants syndicaux au comité social et économique, les représentants de la section syndicale, les salariés mandatés pour négocier un accord collectif dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et les salariés mandatés pour siéger dans les commissions paritaires nationales et régionales de la branche bénéficient des mesures de protection fixées par la loi et relatives à l'exercice du droit syndical.

Le titulaire d'un mandat syndical bénéficie d'un entretien en début et en fin de mandat dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 20.1.3 | *Affichage et diffusion des communications syndicales. Collecte des cotisations syndicales*

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement, sous la responsabilité de l'organisation syndicale intéressée, sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées en accord avec l'employeur.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de la structure dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail. Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Article 20.1.4 | *Local syndical*

L'employeur met à disposition des sections syndicales un local convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur.

Article 20.1.5 | *Réunions syndicales*

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants sauf dispositions plus favorable d'un accord d'entreprise et à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Article 20.1.6 | *Congé de formation économique, sociale et syndicale*

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés par des centres rattachés aux organisations syndicales, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

Ce congé est attribué conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Article 21 | *Section syndicale*

La section syndicale a pour rôle de représenter les intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément à l'objet des syndicats, tel qu'il est défini par les dispositions légales et réglementaires.

Sous réserve d'avoir plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement, un syndicat peut y constituer une section syndicale dès lors :

- qu'il y est représentatif ;

ou

- qu'il est affilié à une organisation syndicale représentative au plan national et interprofessionnel ;

ou

- qu'il satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins 2 ans et a un champ géographique et professionnel couvrant l'entreprise concernée.

Article 22 | *Représentant de la section syndicale (RSS)*

Article 22.1 | *Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés ETP et plus*

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale peut désigner, si le syndicat n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Il est désigné dans l'attente des prochaines élections professionnelles.

Le mandat de ce représentant prend fin à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu

représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd son mandat de représentant syndical ne peut être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

Le représentant de la section syndicale dispose de quatre heures de délégation par mois conformément aux dispositions légales. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail et payées à l'échéance normale.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Article 22.2 | *Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ETP*

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés ETP, les syndicats non représentatifs qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme représentant de la section syndicale.

Celui-ci ne dispose d'aucun crédit d'heures supplémentaire à celui accordé à son mandat de représentant du personnel pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

Article 23 | *Les délégués syndicaux*

Article 23.1 | *Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés ETP et plus*

a) Désignation et nombre de délégués syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement qui constitue une section syndicale désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège, au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

Une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ou parmi des anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique lorsque :

- aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions précisées au premier alinéa ;
- ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions ;
- ou si l'ensemble des élus qui les remplissent renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégués syndical.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs.

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Le nombre de délégués syndicaux est fixé comme suit :

- de 50 à 999 salariés ETP : 1 délégué ;

- de 1 000 à 1 999 salariés ETP : 2 délégués ;
- de 2 000 à 3 999 salariés ETP : 3 délégués ;
- de 4 000 à 9 999 salariés ETP : 4 délégués ;
- au-delà de 9 999 salariés ETP : 5 délégués.

b) Moyens d'actions

1. Crédit d'heures

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Chaque délégué syndical dispose pour l'exercice de ses fonctions, d'un crédit d'heures mensuel rémunéré comme du temps de travail au moins égal à :

- 12 heures pour les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ETP ;
- 18 heures pour les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ETP ;
- 24 heures pour les entreprises ou établissements de 500 salariés ETP et plus.

Ne sont pas imputables à ce crédit le temps passé aux réunions organisées à l'initiative de la direction et les autorisations d'absences pour préparation et/ou participation aux travaux des commissions paritaires nationales ou régionales.

2. Absences pour raisons syndicales

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Des autorisations d'absences sont accordées aux salariés dûment mandatés, dans les conditions ci-dessous :

- représentation dans les commissions mixtes ou paritaires nationales et pour les commissions paritaires régionales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPREFP) :

Ces autorisations d'absences sont accordées sur présentation, au moins une semaine à l'avance, d'une convocation officielle précisant le lieu et la date de la réunion, et sont rémunérées.

Les temps de préparation et les frais de déplacement sont accordés conformément aux dispositions du titre II de la présente convention ;

- participation aux congrès et aux assemblées statutaires nationales :

Ces autorisations d'absences sont accordées à concurrence de 12 jours par an, sur demande écrite nominative présentée au moins deux semaines à l'avance par l'organisation syndicale, et ne sont pas rémunérées ;

- exercice d'un mandat syndical électif :

Sauf dispositions légales ou réglementaires spécifiques, ces autorisations d'absences sont accordées, sur demande écrite présentée au moins deux semaines à l'avance par l'organisation syndicale, et ne sont pas rémunérées.

Elles concernent uniquement les personnels membres des syndicats, aux niveaux national, régional ou départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leurs organisations et pouvant justifier d'un mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

- exercice d'un mandat syndical extérieur :

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus d'un an de présence exerce un mandat ou une fonction syndicale, il bénéficie :

- à l'issue de l'exercice de son mandat, le salarié retrouve son précédent emploi assorti d'une rémunération équivalente. Si celui-ci n'existe plus ou n'est plus

vacant, il doit être réintégré dans un emploi similaire, c'est-à-dire un emploi n'entraînant pas de modification de son contrat de travail et correspondant à sa classification ;

- de l'ancienneté acquise à la date de son départ et le temps passé à l'exercice de sa fonction est pris en compte pour le calcul de son ancienneté, en totalité.

La demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois précédant l'expiration du mandat.

Article 23.2 | *Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ETP*

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Dans les entreprises ou établissements qui emploient moins de 50 salariés ETP, les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical.

Ce mandat n'ouvre droit à aucun crédit d'heures.

Le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Article 24 | *La reconnaissance d'un dialogue social local*

Article 24.1 | *L'exercice du dialogue social local*

Les partenaires sociaux reconnaissent l'existence du droit syndical local. Les dispositions suivantes ont pour objet d'organiser son exercice au sein de la branche ainsi que de participer à son financement.

Article 24.2 | *Le crédit temps*

Afin de favoriser l'exercice du dialogue social local, l'enveloppe de 0,010 % prévue à cet effet dans l'article II.6 du présent texte, finance des crédits temps accordés aux fédérations nationales d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Ces 0,010 % sont répartis de la manière suivante :

- chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salarié représentative dans la branche, au sens de l'article II.8. du présent texte, bénéficie d'un crédit temps annuel 200 jours sur la base du taux horaire du salarié bénéficiaire et selon des modalités d'attribution définies par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme. Ces crédits temps sont accordés dans la limite de l'enveloppe de 0,010 % prévue à cet effet dans l'article II.6 du présent texte ;
- le solde de cette enveloppe est attribué sous forme de crédit temps annuel en jours aux fédérations nationales d'organisations syndicales de salarié représentatives dans la branche, proportionnellement à leur représentativité dans la branche. Les modalités d'affectation de ce solde résiduel seront établies par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Les fédérations nationales d'organisation syndicales sont libres d'utiliser et de répartir ce crédit temps entre leurs représentants.

Le salarié devra préalablement informer son employeur de son absence dans un délai d'au moins quinze jours et remettre à son employeur dans le même délai un justificatif

écrit (convocation, mail...) sans précision de motif, mais avec l'en tête du syndicat et indiquant la demi-journée d'absence.

Le salarié s'engage à remettre le chèque après la réunion au plus tard le mois suivant. L'utilisation des chèques de crédit temps ne doit pas avoir pour conséquence de porter la durée de travail du salarié au-delà des durées maximales de travail conformément aux dispositions légales.

L'utilisation des chèques de crédit temps ne doit pas avoir pour conséquence de porter la durée de travail du salarié à temps partiel au-delà du tiers de sa durée de travail contractuel, et en tout état de cause pas à la hauteur de la durée légale de travail.

Cette absence est considérée comme temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Le salarié bénéficiaire de ces crédits temps peut ainsi s'absenter de la structure afin de prendre part à l'activité de son syndicat.

L'employeur se fait rembourser par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme, émettrice des crédits temps.

Ces crédits temps doivent être utilisés au cours de l'année civile de référence et ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

Le décompte des jours non consommés doit faire l'objet d'une information au conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme avant la fin du premier trimestre de l'année qui suit l'année de référence.

Les modalités d'affectation des crédits non consommés des fonds sont négociées chaque année par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Article 24.3 | Autre forme d'utilisation des crédits temps : commission de concertation départementale

a) Création

Dans chaque département, peut être créée une commission de concertation regroupant :

- des employeurs représentant des structures remplissant les conditions suivantes :
 - être dans un même département ;
 - être adhérentes d'une même fédération ou union d'employeurs signataire ;
 - avoir moins de 50 salariés ETP ;
 - être dépourvues de délégués syndicaux ;
- des représentants conventionnels syndicaux désignés selon le cas :
 - soit par les fédérations nationales d'organisations syndicales de salariés représentatives de la branche ;
 - soit par les organisations syndicales du territoire du salarié issues de fédérations nationales représentatives au niveau de la branche.

Le salarié désigné doit être employé par une des structures représentées dans la commission de concertation départementale.

Cette désignation est distincte de celle du délégué syndical telle que prévue par le code du travail. Ces représentants conventionnels syndicaux utilisent les crédits temps définis à l'article II.25.2 pour exercer leur mandat notamment les temps de réunion de la commission de concertation départementale.

La création de cette commission départementale est facultative et est subordonnée à la conclusion d'un accord entre toutes les structures et les représentants conventionnels syndicaux visés dans le premier alinéa du présent article.

b) Composition

Cette commission de concertation départementale est composée de chaque représentant conventionnel syndical désigné et à parité du même nombre d'employeurs représentant les structures visées au a) du présent article.

c) Organisation des réunions

La commission se réunit au maximum une fois par trimestre.

L'ordre du jour est fixé paritairement et arrêté au plus tard 1 mois avant la date de la réunion.

L'envoi de la convocation est à la charge du collège employeur ; elle doit être adressée aux participants au plus tard un mois avant la commission.

Le représentant conventionnel syndical doit préalablement informer son employeur de son absence dans un délai d'au moins 15 jours et lui remettre un justificatif. Cette absence rémunérée de plein droit est payée au salarié à l'échéance normale.

Le remboursement des frais de déplacement se fait dans les conditions de l'article V.14.3 de la présente convention collective.

d) Attributions

La commission de concertation départementale :

- constitue un lieu d'échange d'expériences ;
- facilite l'application et le suivi de la présente convention collective ;
- met en œuvre des actions d'information et de conseil sur les conditions d'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles auprès des employeurs et des salariés ;
- contribue à la diffusion d'informations pour lutter contre le travail illégal.

En lien avec la politique de la branche et des outils de la CPNEFP et de la CPREFP :

- développe des initiatives et participe aux actions permettant la promotion des métiers et la qualification des emplois ;
- examine les conditions destinées à favoriser la formation professionnelle des salariés ;
- étudie des outils pour anticiper la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de façon à favoriser des emplois pérennes et contribuer à lutter contre la précarité ;
- examine et propose des actions en lien avec les conditions de travail afin de favoriser la prévention des risques professionnels.

Article 25 | *Instances représentatives du personnel*

Article 25.1 | *Comité social et économique*

Article 25.1.1 | *Mise en place*

Le comité social et économique est obligatoirement mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés ETP lorsque cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs.

En outre, dans les structures occupant entre 7 salariés équivalent temps plein et le seuil légal, après demande écrite d'au moins 2 salariés personnes physiques, la mise en place du CSE est organisée par l'employeur dans le mois qui suit cette demande.

Article 25.1.2 | *Composition, durée des mandats et fonctionnement*

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, qui peuvent se faire assister par un ou plusieurs collaborateurs dans les limites fixées par la loi.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants élus, déterminé par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Ces membres sont élus pour une durée de 4 ans et peuvent bénéficier d'un congé de formation d'une durée maximale de 5 jours conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les membres titulaires peuvent se répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

La répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du comité social et économique ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Selon l'effectif de l'entreprise, le délégué syndical est de droit ou peut être désigné par chaque syndicat représentatif, représentant syndical au comité social et économique.

Le comité est réuni conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À la demande de la majorité des membres du CSE se met en place au moins une réunion extraordinaire du CSE par an.

Les membres suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

Toutefois les suppléants sont destinataires de l'ordre du jour et des documents afférents à chaque réunion.

Article 25.1.3 | *Attributions*

a) Dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP, la délégation du personnel au comité social et économique a notamment pour mission de :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés ;
- contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- exercer les droits d'alerte en matière d'atteinte aux droits des personnes et en matière d'hygiène et de sécurité ;
- saisir l'inspection du travail de toutes plainte et observation relative à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Il est consulté par l'employeur préalablement à la mise en œuvre de certaines décisions conformément aux dispositions légales et réglementaires.

b) Dans les entreprises d'au moins 50 salariés ETP, le comité social et économique exerce en plus des attributions précitées, à la fois des attributions économiques et des attributions en matière sociale et culturelle.

Au titre de ses attributions économiques, le comité social et économique doit notamment être consulté de manière récurrente et ponctuelle sur un certain nombre de thèmes conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est consulté par l'employeur préalablement à la mise en œuvre de certaines décisions conformément aux dispositions légales et réglementaires :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d’emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l’introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l’aménagement des postes de travail.

Dans les entreprises d’au moins 300 salariés ETP, le CSE est composé :

- d’une commission santé, sécurité et conditions de travail chargée de veiller au bien-être du salarié au sein de l’entreprise qui fait l’objet de l’article 25.1.4 ;
- d’une commission de la formation chargée d’étudier les dispositifs de formation professionnelle continue ;
- d’une commission d’information et d’aide au logement chargée de faciliter l’accès du salarié à la propriété et à la location d’un logement ;
- d’une commission de l’égalité professionnelle chargée d’étudier la politique sociale de l’entreprise.

Article 25.1.4 | *Commission santé, sécurité et conditions de travail*

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du comité social et économique, en particulier :

- dans les entreprises et établissements distincts d’au moins 300 salariés ETP conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- dans les entreprises dont l’effectif est compris entre 50 et 300 salariés ETP. Dans ce cas cette commission devra se réunir au moins une fois par an ;
- dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés ETP, si l’inspecteur du travail estime cette mesure nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l’agencement ou de l’équipement des locaux ;

Enfin, les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place cette commission quel que soit leur effectif pour la prévention des risques professionnels.

Les entreprises de moins de 50 salariés ETP n’ayant pas mis en place cette commission, devront inscrire à l’ordre du jour du CSE, au moins une fois par an, le sujet relatif à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Lorsque cette commission est mise en place, et afin de permettre les échanges sur ce sujet, les partenaires sociaux préconisent l’octroi d’un crédit d’heures dédié ainsi qu’un minimum de 3 réunions par an.

Cette commission est présidée par l’employeur ou son représentant et comprend au minimum 3 membres représentants du personnel, dont au moins un cadre.

Elle exerce, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l’exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité.

Les partenaires sociaux rappellent les conditions particulières d’exercice du mandat des représentants du personnel au sein de cette commission.

En effet, le lieu de travail habituel de la grande majorité des salariés du secteur est le domicile privé des bénéficiaires de l’établissement ou du service dans lequel les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail n’ont pas de droit d’entrée.

Le fait que les lieux de travail habituels de la majorité des salariés soient des domiciles privés est de nature à rendre impossible l'exercice d'une partie des missions de ce comité, qu'il s'agisse des inspections régulières, de la visite des lieux de travail, ou de l'intervention de l'expert.

L'employeur n'a pas le pouvoir de prendre des mesures de prévention dans ces domiciles, ces mesures ne pouvant être prises que par le propriétaire du domicile ou par son occupant de sa propre initiative. Ce fait constitue donc un obstacle juridique et pratique qui conduit à appliquer les dispositions légales et réglementaires de façon restrictive. Pour autant les partenaires sociaux entendent garantir aux salariés le bénéfice de dispositions en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

L'exercice des missions de la commission santé, sécurité et conditions de travail ne peut faire obstacle aux droits et libertés individuels des personnes bénéficiaires des services d'aide et de soin à domicile.

En aucun cas l'usager ne peut être sollicité directement et indirectement par les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans le cadre de ses missions.

Article 25.1.5 | *Commission de l'égalité professionnelle*

La commission de l'égalité professionnelle est créée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ETP. Elle se charge de préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place cette commission quel que soit leur effectif.

Les entreprises de 50 salariés à 300 salariés ETP n'ayant pas mis en place cette commission, devront inscrire à l'ordre du jour du CSE, au moins une fois par an, le sujet relatif à l'égalité professionnelle.

Article 25.2 | *Comité social et économique central*

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts, il y a lieu de constituer des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise.

Article 26 | *Négociation collective au niveau de l'entreprise*

Préambule. Sécurisation juridique

Sauf dispositions légales ou réglementaires le permettant, les accords d'entreprises ne peuvent déroger, dans un sens moins favorable, aux dispositions contenues dans la présente convention et ses avenants.

Dans les matières suivantes, les accords d'entreprises conclus postérieurement à la présente convention collective ne peuvent comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention collective sauf lorsque les accords d'entreprises assurent des garanties au moins équivalentes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Conformément à l'article L. 2253-1, la branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

- 1° Les salaires minima hiérarchiques ;
- 2° Les classifications ;
- 3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- 4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- 5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- 6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- 7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du présent code ;
- 8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L. 1223-8 du présent code ;
- 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- 11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- 12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionné aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;
- 13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code ;

Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes."

Article 26.1 | *Négociation en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise*

Article 26.1.1 | *Modalités de la négociation*

La convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise. Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions.

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à la négociation comprend le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux. Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise dans les conditions légales en vigueur.

Le temps passé à la négociation est rémunéré comme du temps de travail à échéance normale.

Avant toute négociation, il est recommandé de conclure un accord de méthode au niveau de l'entreprise, précisant la nature des informations partagées entre négociateurs en s'appuyant sur la base de données économiques et sociales (BDES), définissant les principales étapes du déroulement des négociations et prévoyant des moyens supplémentaires ou spécifiques pour les représentants syndicaux.

En cas de négociation d'un accord de méthode, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions ci-dessous :

- le calendrier de négociation prévoyant la date d'ouverture de la négociation et la date théorique de fin de la négociation ;
- les dates de réunion avec l'ordre du jour prévu pour chaque réunion de négociation ;
- un relevé de décisions est validé à la fin de chaque réunion de négociation.

Article 26.1.2 | Conditions de validité de l'accord collectif d'entreprise

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des dispositions légales et réglementaires.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Article 26.2 | Négociation en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, il sera possible de conclure des accords collectifs d'entreprise dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

E. La négociation avec un représentant de la section syndicale (RSS)

Article 27 | *Principe*

La négociation collective dans l'entreprise avec le représentant de la section syndicale se déroule dans les cas prévus et selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires selon l'article L. 2232-14 : "En cas de carence au premier tour des élections professionnelles, lorsque les dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-23 sont appliquées, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu avec le représentant de la section syndicale est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit."

Article 28 | *Observatoire paritaire de branche de la négociation collective*

Article 28.1 | *Attribution et objet*

L'observatoire paritaire de la négociation collective est :

- destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition légale qui ne l'aurait pas été dans le cadre d'une convention ou d'un accord de branche ;
- chargé du suivi des accords conclus avec les membres de la délégation au comité social et économique dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

L'observatoire se réunit au moins une fois par an.

Article 28.2 | *Composition*

L'observatoire paritaire de la négociation collective est composé de 2 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative de la branche de l'aide à domicile et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou unions d'employeurs de la branche.

Article 28.3 | *Saisine*

L'observatoire paritaire de la négociation collective est saisi par une fédération ou union nationale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés représentative de la branche.

Article 28.4 | *Avis*

Les avis de l'observatoire paritaire de la négociation collective sont pris à la majorité absolue des membres.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé au plus tard à la séance suivante.

Les avis sont adressés aux membres de l'observatoire et transmis aux parties à l'origine de la saisine.

Article 28.5 | *Présidence et secrétariat*

L'observatoire paritaire de la négociation collective est présidé alternativement par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative de la branche.

Le secrétariat de l'observatoire est assuré alternativement par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs signataires du présent texte ou par un représentant d'une fédération syndicale de salariés représentative de la branche signataire du présent texte.

Article 2 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Date d'entrée en vigueur. Agrément

L'avenant prendra effet sous réserve de son agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 4 | Extension

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Cet avenant contient des dispositions spécifiques pour les structures employant moins de 50 salariés ETP.

À défaut de précision, les dispositions s'appliquent à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 3 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

IDCC : 2941 | **AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES À DOMICILE (BAD)**

Avenant n° 42-2019 du 2 octobre 2019

relatif à la mise à jour des cotisations prévoyance

NOR : ASET2151219M

IDCC : 2941

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

FNAAFP CSF ;

ADESSA ;

UNADMR ;

UNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant décident de consacrer l'intégralité du reliquat (0,17 %) du taux d'évolution de la masse salariale de la branche de l'année 2019 pour augmenter le montant de la part employeur sur la cotisation prévoyance.

Cette mesure a pour effet de réduire le coût de la prévoyance pour les salariés, et d'augmenter le montant de leur rémunération nette.

Article 1^{er}

L'intitulé de l'article 11.2 du titre VII est modifié comme suit :

« Article 11.2 | *Cotisation et répartition des cotisations du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018* »

Article 2

Un article 11.3 est ajouté dans le titre VII de la convention collective :

« Article 11.3 | *Cotisation et répartition des cotisations à partir du 1^{er} janvier 2019* »

Considérant que le risque invalidité constitue, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, un risque majeur lourd de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, que la cotisation liée à ce risque serait majoritairement financée par l'employeur en contrepartie d'une prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation du risque incapacité temporaire de travail.

Le taux de 4,41 % tranche A et tranche B, exprimé en pourcentage du salaire brut, est réparti comme suit :

Garantie	Employeur	Salarié	Total
Maintien de revenu (avec 16 % charge patronale)	1,36 %		1,36 %
Incapacité		1,02 %	1,02 %
Invalidité	1,32 %	0,32 %	1,64 %
Décès	0,26 %		0,26 %
Rente éducation	0,08 %		0,08 %
Maintien garantie décès	0,02 %		0,02 %
Mutualisation (passif)	0,03 %		0,03 %
Total	3,07 %	1,34 %	4,41 %

Cotisation additionnelle finançant la portabilité

Portabilité	0,20 %	0,09 %	0,29 %
-------------	--------	--------	--------

Cette cotisation spécifique fera l'objet d'une négociation à l'issue de deux années d'application. »

Article 3 | *Autres dispositions du titre VII*

Les autres dispositions non visées à l'article précédent restent inchangées.

Article 4 | *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | *Date d'entrée en vigueur. Agrément*

L'avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2019, sous réserve de son agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 6 | *Extension*

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 2 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051 | Convention collective nationale

IDCC : 567 | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE ET ACTIVITÉS
QUI S'Y RATTACHENT**

Accord du 4 octobre 2021

relatif aux salaires minimaux conventionnels
« hors annexe salaires horlogerie »

NOR : ASET2151170M

IDCC : 567

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

HBJO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

CFTC métallurgie ;

FCMTM CFE-CGC ;

CGT métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Égalité salaires entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les parties à la négociation souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Elles demandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre toutes mesures destinées à remédier aux écarts de rémunération afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité des rémunérations.

Article 2 | Augmentation des salaires minimaux conventionnels

Tous les éléments de la grille des salaires minima conventionnels applicables au titre de l'année 2022, telle qu'elle résulte de l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles et de l'accord du 12 mars 2019 sont modifiés comme suit à compter de la date d'extension du présent accord et applicable dans tous les cas au plus tard au 1^{er} janvier 2022 :

■ + 2,4 % sur l'ensemble de la grille.

En conséquence, les salaires minimaux conventionnels deviennent les suivants :

Salaires minimaux conventionnels en euros, pour 151,67 heures mensuelles

Niveau 1 à 7

(En euros.)

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
Échelon 4	1 705	1 849	2 191	2 604	3 398	4 435	5 686
Échelon 3	1 686	1 795	2 043	2 451	3 278	4 002	5 326
Échelon 2	1 637	1 762	1 931	2 282	2 983	3 646	4 789
Échelon 1	1 616	1 727	1 876	2 239	2 784	3 423	4 476

Niveau HC : le salaire minimum unique de 5 000 euros reste inchangé.

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

Le présent avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles il s'applique également.

Article 4 | Durée. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

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

Article 5 | Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date d'extension ou au plus tard au 1^{er} janvier 2022.

Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 4 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Adhésion par lettre du 29 novembre 2021
de la CFE-CGC à l'accord du 16 mars 2007
relatif au développement et au financement du paritarisme

NOR : ASET2151105M

IDCC : 1619

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

Paris, le 29 novembre 2021.

Madame, Monsieur,

Je vous informe que la fédération CFE-CGC Santé, médecine et action sociale a décidé d'adhérer, à compter du 1^{er} décembre 2021, à l'accord du 16 mars 2007 relatif au développement et au financement du paritarisme, texte attaché à la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (IDCC 1619).

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

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

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

Le président.

Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

IDCC : 1513 | **ACTIVITÉS DE PRODUCTION DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

Avenant n° 40 du 26 octobre 2021

relatif aux salaires minima conventionnels
au 1^{er} octobre 2021

NOR : ASET2151173M

IDCC : 1513

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

FNECE ;

BRF ;

ABF,

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 :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des « activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière » dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989.

Il constitue la quarantième actualisation de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Il est confirmé que les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche un accès uniforme à la grille des rémunérations relevant de l'accord de salaires ainsi complété.

Article 2 | Salaires minima conventionnels

Les salaires minima conventionnels seront augmentés de 2,1 % au 1^{er} octobre 2021 selon la grille ci-dessous :

Niveau	Échelon	Salaire minimum conventionnel (au 1 ^{er} octobre 2021)
1	1	1 590,37 €
	2	1 599,54 €
	3	1 651,55 €
2	1	1 697,09 €
	2	1 743,03 €
	3	1 788,88 €
3	1	1 850,29 €
	2	1 895,39 €
	3	1 942,66 €
4	1	2 065,92 €
	2	2 127,51 €
5	1	2 281,41 €
	2	2 343,02 €
	3	2 404,65 €
6	1	2 558,45 €
	2	2 681,64 €
	3	2 867,09 €
7	1	3 081,77 €
	2	3 297,26 €
	3	3 512,73 €
8	1	3 789,78 €
	2	4 066,85 €
	3	4 574,86 €

Article 3 | Durée de l'accord

Les parties ont convenu de se rencontrer au plus tard dans la première quinzaine d'avril 2022 pour établir le constat de la situation salariale de 2022.

Article 4 | Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 26 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3361 | Convention collective nationale

IDCC : 2770 | **ÉDITION PHONOGRAPHIQUE**

Accord du 30 septembre 2021

modifiant le titre III de l'annexe 3 relatif au « cachet de base »

NOR : ASET2151204M

IDCC : 2770

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

SNEP ;

SMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FCCS CFE-CGC ;

FNSAC CGT ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE-CGC ;

SNACOPVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le prolongement des accords du 30 septembre 2019 et du 25 septembre 2020, les parties au présent accord sont convenues d'engager une négociation sur les montants des trois types de rémunérations – rémunération minimale du travail, rémunérations de l'autorisation de fixation et de l'autorisation d'exploiter la prestation de l'artiste-interprète – inclus au sein du « cachet de base » tel que défini à l'article III.1.1 de la convention collective nationale de l'édition phonographique.

Les parties sont en effet convenues de l'importance d'assurer une rémunération minimale au titre des autorisations consenties – assises sur la rémunération du travail de fixation – et donc le paiement d'une rémunération salariale, notamment s'agissant du mod. À de la nomenclature des modes d'exploitation définis à l'article III.22.2, le contrat d'engagement ayant pour objet

d'assurer la fixation des prestations afin de permettre la production de phonogrammes destinés à la mise à disposition du public.

Les salaires visés dans le présent accord correspondent aux montants négociés lors de l'accord NAO du 8 janvier 2020 et entrés en vigueur le 1^{er} février 2020.

Les parties conviennent de reconduire à titre transitoire l'accord du 25 septembre 2020 pour une période de 6 mois à compter du 1^{er} octobre 2021. Cette période de 6 mois sera mise à profit par les parties pour prolonger la négociation, notamment pour examiner les conséquences de l'ordonnance n° 2021-580 du 12 mai 2021 et envisager les éventuelles adaptations utiles.

Article 1^{er} | Objet

Conformément à son préambule, le présent accord a pour objet d'apporter au titre III de l'annexe 3 les modifications rendues nécessaires par l'annulation de l'article III.24.1.

Le présent accord ne peut être regardé comme l'accord collectif de travail prévu au II de l'article L. 212-14 du code de la propriété intellectuelle qui est en cours de négociation.

Article 2 | Modifications apportées à l'article III.2 « Engagement au service » : montant du cachet de base

L'article III.2 est modifié et complété comme suit :

« III.2. Engagement au service

On entend par "service" une séance de travail d'une durée indivisible liée à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés. Elle est coupée d'une ou plusieurs pauses calculées comme indiquée ci-dessous.

III.2.1. Service de 3 heures avec autorisation de fixer et d'utiliser 20 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 3 heures comprenant 20 minutes de pause et à l'issue de laquelle 20 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 67,25 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 33,63 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mod. À est de 100 % de la RDS, soit 67,25 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 33,62 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 33,63 €.

Soit au total un cachet de 168,12 € brut. Ce montant constitue le "Cachet de base".

III.2.2. Service de 4 heures avec autorisation d'utiliser 27 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 4 heures comprenant 2 pauses de 15 minutes et à l'issue de laquelle 27 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 4 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 89,66 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 27 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 44,84 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mod. À est de 100 % de la RDS, soit 89,66 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 44,83 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 44,83 €.

Soit au total un cachet de 224,16 € brut.

Dans le cas où 2 services se suivent, une période de pause de 20 minutes doit être observée, de façon non cumulable avec les pauses repas. Cette pause est portée à 30 minutes entre le 2^e et le 3^e service au cours d'une même journée.

Les pauses prises au cours d'un service sont considérées comme du temps de travail effectif. »

Article 3 | Modifications apportées à l'article III.4 « Engagement à la journée »

L'article III.4 est modifié et complété comme suit :

« III.4. Engagement à la journée

L'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs.

III.4.1. Engagement pour une durée minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

III.4.1.1. Journée comprenant une séance de répétition et une séance d'enregistrement

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 20 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,56 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,56 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 39,78 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mod. À est de 100 % de la RDS, soit 79,56 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 39,78 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 39,78 €.

Soit au total un premier cachet de 79,56 € brut et un second de 198,91 € brut par jour.

III.4.1.2. Journée comprenant trois séances d'enregistrement

Lorsque les artistes sont engagés dans les conditions prévues à cet article le producteur peut utiliser la musique enregistrée sans limitation de durée.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 52,01 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer est de 50 % de la RDS, soit 26,00 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mod. À est de 100 % de la RDS, soit 52,01 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 26,00 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 26,00 €.

Soit au minimum trois cachets unitaires de 130,02 € brut par jour.

III.4.2. Engagement pour une durée minimum de 5 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

Chaque journée comprend une séance de répétition et une séance d'enregistrement.

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 15 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 71,80 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 71,80 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 15 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 35,89 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mod. À est de 100 % de la RDS, soit 71,80 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 35,89 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 35,89 €.

Soit au total un premier cachet de 71,80 € brut et un second de 179,47 € brut par jour.

Outre les pauses repas visées à l'article III.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée d'une heure de pause dans la journée, à prendre en 2 ou 3 fois. »

Article 4 | Modifications apportées à l'article III.24.2 « Rémunérations complémentaires forfaitaires »

L'article III.24.2 est modifié comme suit. :

« III.24.2. Rémunérations complémentaires forfaitaires

Outre les rémunérations prévues aux articles III.2-1 et suivants, l'artiste interprète qui consent à autoriser le producteur de phonogrammes à exploiter, directement ou indirectement, la fixation de sa prestation selon les exploitations incluses au B, C, D, E ou F de la nomenclature des modes d'exploitation telle que définie à l'article III.22 du présent titre, perçoit la rémunération forfaitaire complémentaire correspondante dont le montant minimum est déterminé selon les modalités fixées à l'article III.25 du présent titre, en fonction de la durée du titre, ou du mouvement ou du découpage prévu dans la partition (scènes ou numéros) pour ce qui concerne les œuvres du répertoire classique ou contemporain, à la fixation duquel l'artiste a contribué pour la réalisation du ou des projets artistiques (album, single...) définis dans son contrat de travail.

Il est convenu que les rémunérations pour chaque mode d'exploitation sont réparties comme suit :

- 50 % pour la mise à disposition sous forme matérielle ;
- 50 % pour la mise à disposition sous forme immatérielle.

Le cas échéant, les rémunérations complémentaires forfaitaires correspondant respectivement aux B, C, D, E ou F de la nomenclature des modes d'exploitation se cumulent.

Les rémunérations complémentaires forfaitaires prévues au présent article, dont les modalités de calcul sont précisées à l'article III.25, ont la qualité de salaire. »

Article 5 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} octobre 2021 pour une durée de 6 mois. Durant ce délai, les parties s'engagent à poursuivre les négociations en vue de parvenir à la conclusion d'un nouvel accord, conformément aux objectifs fixés dans le préambule du présent accord.

Article 6 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et 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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 30 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant du 14 septembre 2021
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2151169M

IDCC : 3233

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

SFIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT FNSCBA ;

FG FO construction ;

CFDT CB ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

Vu l'article L. 2232-9 du code du travail qui prévoit l'instauration et les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans chaque branche,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que les textes réglementaires pris pour son application ont profondément modifié le paysage de la formation professionnelle, tant vis-à-vis des acteurs que des bénéficiaires des nouveaux dispositifs mis en place. Les opérateurs, désormais désignés opérateurs de compétences (OPCO) ont vu leurs missions se transformer et leur champ de compétence s'est également élargi.

La branche de l'industrie cimentière a ainsi rejoint, dans le cadre d'un arrêté d'agrément, l'OPCO 2i créé par un accord du 19 décembre 2018. Cet OPCO regroupe actuellement 44 secteurs dont ceux qui relevaient auparavant de l'OPCA 3 + . Dans ce cadre, l'industrie cimentière fait partie de la SPP MCI et verre au sein du nouvel OPCO 2i, laquelle SPP regroupe les branches relevant de l'ancienne SPP MCI d'OPCA3 +, ainsi que la branche du cristal, du verre et du vitrail et la branche des industries de fabrication mécanique du verre.

Les partenaires sociaux de ces branches ont négocié deux accords interbranches du 28 janvier 2020^[1] : un accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications, et un accord relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A). Ils ont pour objectif de prendre des engagements conformes aux nouvelles dispositions législatives et de permettre notamment de développer et faciliter l'accès à la formation des salariés des secteurs concernés, de sécuriser les parcours professionnels, d'accompagner les salariés vers une reconversion ou promotion par l'alternance en listant les formations éligibles branche par branche.

Dans le cadre de la négociation de la nouvelle convention collective nationale (CCN) de l'industrie de la fabrication des ciments, conclue le 2 octobre 2019, les membres de la CPPNI de l'industrie cimentière avaient déjà actualisé les dispositions conventionnelles pour les rendre conformes aux nouvelles dispositions législatives.

Les accords interbranches, conclus postérieurement, contiennent un certain nombre de prescriptions à destination des acteurs des branches concernées, notamment leurs CPNEFP. Ils introduisent également des dispositions destinées notamment à renforcer et faciliter l'accès à la formation professionnelle, à promouvoir l'insertion des jeunes et demandeurs d'emploi, à sécuriser les parcours professionnels.

Les membres de la CPPNI de l'Industrie cimentière ont dès lors convenu de réviser à nouveau les dispositions conventionnelles de la branche afin :

- de les mettre en cohérence avec les accords interbranches, qui sont annexés à la convention collective de la branche de l'industrie cimentière et dont certaines dispositions sont reproduites dans les dispositions conventionnelles modifiées ;
- de renforcer le rôle de la branche et de la CPNEFP de l'industrie cimentière en matière de formation professionnelle, de développement et de valorisation des compétences, d'insertion et de sécurisation des parcours professionnels ;
- d'encourager les entreprises de la branche à déployer une politique de formation professionnelle attractive, cohérente avec les évolutions des besoins en compétences et favorisant l'épanouissement des salariés tout au long de leur carrière professionnelle, de valoriser l'alternance.

Les accords interbranches du 28 janvier 2020 étant applicables à la branche de l'industrie cimentière, ils font en conséquence partie intégrante de son dispositif conventionnel et sont donc annexés au titre I^{er} de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments.

Pour les raisons indiquées ci-dessus, le présent avenant porte révision des dispositions contenues dans la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments, en cours d'extension au moment de la négociation du présent avenant. Celui-ci n'entrera donc en vigueur qu'une fois que la CCN sera elle-même entrée en vigueur. Les modifications apportées au texte figurent en gras (pour les ajouts) et gras barré (pour les suppressions).

Article 1^{er} | La CPNEFP

L'article I.10.2 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments est modifié comme suit :

« Article I.10.2 | CPNEFP

Le présent article définit le rôle, les missions et le fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de l'industrie cimentière, en tenant compte notamment des domaines d'intervention dévolus aux branches professionnelles par la législation en vigueur.

[1] Étendus par arrêtés ministériels du 24 décembre 2020 (formation professionnelle) et du 4 janvier 2021 (dispositif Pro-A).

Cet article souligne l'importance du lien emploi/formation professionnelle dans la préservation et la promotion des métiers, savoirs et savoir-faire de la profession, dans le développement des compétences et qualifications par la construction d'une politique de certification et d'une GPEC de branche (gestion prévisionnelle des emplois et compétences) et dans la gestion et la sécurisation des parcours professionnels des salariés de l'industrie cimentière. Dans cette perspective, il est rappelé la nécessité de se doter d'une instance paritaire dans les conditions qui suivent.

Article I.10.2.1 | *Rôle et missions de la CPNEFP*

Conformément aux dispositions relatives aux CPNEFP définies par voie législative et réglementaire et par voie d'accords nationaux interprofessionnels et d'accords professionnels interbranches, la CPNEFP de l'industrie cimentière procède à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche.

À ce titre, elle assure les missions suivantes :

A. Attributions en matière d'emploi

■ Suivre les accords collectifs traitant des problématiques d'emploi et de conditions de travail :

- la CPNEFP suit l'application des dispositions conventionnelles de branche et interbranches conclus par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière dans ces domaines, par le biais notamment des bilans périodiques prévus le cas échéant dans ces dispositions ;
- si nécessaire, la CPNEFP peut formuler des remarques dans le cadre de ce suivi à la CPPNI de l'industrie cimentière.

■ Analyser la situation de l'emploi et des conditions de travail dans la branche et en informer les partenaires sociaux de la branche :

- la CPNEFP analyse à ce titre des enquêtes statistiques annuelles sur des thématiques prédéfinies telles que : effectifs (dont personnel exposé au travail continu ou discontinu), sécurité, handicap, recours aux contrats courts, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la CPNEFP s'appuie en outre sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) compétent pour la branche de l'industrie cimentière et dont elle assure le pilotage, pour recueillir et éventuellement faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance de l'emploi et des métiers de la branche et leur évolution prévisible (étude des types de déroulement de carrière, analyses prospectives, identification des métiers en tension/en difficulté de recrutement ou émergents, etc.).

■ Promouvoir le recrutement et le maintien dans l'emploi au sein de l'industrie cimentière :

- la CPNEFP participe à l'**attractivité** et la valorisation des métiers, qualifications et compétences de l'industrie cimentière, en étudiant et proposant les moyens et leviers d'information/sensibilisation auprès des différents publics cibles (jeunes, corps enseignant, professionnels...) **ainsi que des actions sur la promotion des métiers, sur l'orientation, et les formations professionnelles** ;
- la CPNEFP contribue à la mise en œuvre d'une politique d'insertion professionnelle, en particulier à destination des femmes, des jeunes et des travailleurs handicapés, en s'appuyant notamment sur les suivis statistiques précités et en se faisant le relais et l'interlocuteur des entreprises sur ces problématiques ;

- en cas d'accord de branche comportant des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle accompagnant les entreprises rencontrant de graves difficultés économiques conjoncturelles, la CPNEFP adressera une recommandation à l'OPCO désigné compétent sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions de prise en charge des coûts de formation des actions visées par ledit accord ;
- la CPNEFP peut intervenir en matière de sécurité de l'emploi sur sollicitation des entreprises, conformément à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969.

B. Attributions en matière de formation professionnelle

Sans préjudice des dispositions prévues par accord(s) interbranches présents ou futurs conclu(s) au périmètre de l'OPCO compétent ainsi que de la section paritaire professionnelle compétente pour la branche de l'industrie cimentière, la CPNEFP de la branche remplit les missions suivantes :

■ Suivre les accords collectifs traitant des problématiques de qualifications et de formation professionnelle :

- la CPNEFP suit l'application des dispositions conventionnelles de branche et interbranches conclus par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière dans ces domaines, par le biais notamment des bilans périodiques prévus le cas échéant dans ces dispositions ;
- si nécessaire, la CPNEFP peut formuler des remarques dans le cadre de ce suivi à la CPPNI de l'industrie cimentière.

■ Analyser la situation des qualifications et de la formation professionnelle dans la branche et en informer les partenaires sociaux de la branche :

- la CPNEFP analyse à ce titre des enquêtes statistiques annuelles sur l'état de la formation professionnelle dans la branche, sous toutes ses formes (alternance, CPF, plan de développement des compétences...) ;
- la CPNEFP s'appuie en outre sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) compétent pour la branche de l'industrie cimentière et dont elle assure le pilotage, pour recueillir et éventuellement faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance des qualifications et compétences dans la branche, de l'offre de formation y afférente, et des adaptations nécessaires au regard des besoins des entreprises.

■ Procéder à la définition et à la promotion de la politique de formation professionnelle et de certification de la branche, par le biais des attributions suivantes :

- mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de la branche, notamment en tirant les conclusions des études prospectives sectorielles menées avec l'appui de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) compétent pour la branche de l'industrie cimentière. La GPEC a vocation à outiller la CPNEFP pour : mieux maîtriser les conséquences des chocs économiques et technologiques qui peuvent rendre obsolètes certaines compétences au sein des entreprises ; réduire les difficultés de recrutement en identifiant mieux les compétences nécessaires à l'entreprise et en valorisant celles déjà présentes ; accompagner les changements organisationnels, en facilitant leur acceptation par les salariés ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification dans la branche ;

- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- définir et soumettre à l'OPCO désigné compétent, les priorités et conditions de prise en charge des coûts des diagnostics et des mesures d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés en vue de la mise en œuvre d'actions de formation ;
- définir et soumettre à l'OPCO désigné compétent les formations prioritaires bénéficiant d'une prise en charge majorée sur les fonds mutualisés au plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- rechercher les modes appropriés de formation professionnelle capables de favoriser la promotion professionnelle à l'intérieur de la branche mais aussi à l'adaptation à des emplois dans d'autres branches professionnelles ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, notamment sur les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- porter et animer la politique et l'ingénierie de certification professionnelle de la branche (en ~~décidant~~ ~~proposant~~ notamment à la CPPNI la création, la révision, la suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle), avec l'appui technique de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) compétent pour la branche de l'industrie cimentière ;
- dans ce cadre, initier la création éventuelle de nouvelles formations professionnelles et tous titres utiles à la branche, par le biais notamment des certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI). La CPNEFP proposera à la CPPNI de la branche, en vue d'un accord collectif, la classification minimale attribuée aux titulaires des titres ainsi créés, au sein de la classification conventionnelle en vigueur dans la branche. Elle veillera, dans le cadre de ses propositions, à observer le découpage de la certification en blocs de compétences distincts de nature à favoriser les passerelles entre les certifications existantes **au sein des différentes branches de l'OPCO désigné compétent, et à la mise en cohérence avec celles-ci, tout en préservant la transmission des compétences et savoir-faire spécifiques de l'industrie cimentière ;**
- avec l'appui technique du (des) organisme(s) certificateur(s) désigné(s), tenir à jour les certifications et habilitations de la branche figurant au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) ou au répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH), aux fins de demande d'enregistrement auprès de France Compétences, conformément aux dispositions du code du travail ;
- proposer à la CPPNI de la branche, en vue d'un accord collectif, et avec l'appui technique de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) compétent, le niveau de prise en charge financière ainsi que la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, en tenant compte des certifications professionnelles correspondant aux compétences nécessaires à l'exercice de métiers en tension, à l'exercice des « cœurs » de métiers et des métiers stratégiques et aux compétences émergentes rendues nécessaires en raison de fortes mutations d'activité ou transformation des postes de travail ou à l'exercice de nouveaux métiers. La CPNEFP examinera chaque année la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, et en cas de besoin proposera les adaptations de la liste à la CPPNI de la branche ;
- ~~émettre un avis préalable sur~~ **initier et/ou et suivre** les conventions d'objectifs et conventions-cadre de coopération faisant l'objet d'un cofinancement, conclues entre la profession ou l'OPCO qu'elle mandate d'une part, et l'État, les régions,

- Pôle emploi, France Compétences, le fonds social européen ou tous autres partenaires d'autre part, au titre des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi de la branche, à l'amélioration et la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales et du développement de l'apprentissage, à la promotion des métiers de la branche ;
- déterminer les priorités de financement de la branche en matière de formation professionnelle **et de soutien à l'alternance au regard des besoins en compétences des entreprises, au plus proche des bassins d'emploi, en particulier pour les formations utiles à faibles flux**, et en informer l'OPCO désigné compétent pour la branche dans le cadre de la mise en œuvre des dispositifs de formation continue ;
 - délibérer sur les niveaux de prise en charge financière des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, et en informer France Compétences et l'OPCO désigné compétent pour la branche, conformément à la législation en vigueur. **La CPNEFP veillera à cet effet à ce que les niveaux soient fixés en cohérence avec ceux des autres branches de la SPP dont elle relève au sein de l'OPCO ;**
 - dans ce cadre, et dans l'objectif de développer l'alternance, la CPNEFP tiendra compte, dans la détermination de la majoration ou de la minoration à appliquer à la prise en charge des contrats d'apprentissage, en particulier des difficultés d'insertion des publics formés et des partenariats conclus entre les CFA privés et les CFA bénéficiant de subventions publiques notamment avec l'Éducation nationale et l'enseignement supérieur, et visant à mutualiser les moyens et à promouvoir des parcours de formation en complémentarité ;
 - étudier les opportunités d'adaptation, par voie d'accord collectif, des modalités de financement et d'accès aux différents dispositifs de formation continue (abondement du CPF pour des publics déterminés, congé VAE, formations se déroulant en tout ou partie hors temps de travail, périodicité de l'entretien professionnel...) ; la CPNEFP fera des propositions en ce sens à la CPPNI de la branche ;
 - initier des actions de valorisation de l'exercice de la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage et, si nécessaire, délibérer sur les conditions de compétence professionnelle exigées du tuteur ~~et du maître d'apprentissage pour ces fonctions ;~~
 - proposer à l'OPCO désigné compétent le plafond horaire et la durée maximale de prise en charge des dépenses exposées pour les actions de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage, ainsi que le plafond mensuel et la durée maximale de prise en charge des dépenses liées à l'exercice de cette fonction ;
 - délibérer, pour transmission à l'OPCO désigné compétent, sur les priorités de prise en charge en matière de mobilité internationale des alternants.

C. Clause de réexamen

~~Les parties conviennent de tirer un bilan pour adapter le cas échéant les dispositions ci-dessus à l'aune des engagements qui pourraient être pris, par accord ultérieur, au niveau national interprofessionnel, au périmètre de l'OPCO compétent ou de celui la section paritaire professionnelle dont relève la branche de l'industrie cimentière.~~

~~Ce bilan s'effectuera après la conclusion de ces accords, et en tout état de cause, un point d'étape sera effectué d'ici la fin de l'année 2019, puis une fois par an.~~

[...] »

L'article I.6.2 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments est remplacé par les nouvelles dispositions qui suivent :

« I.6.2. La formation professionnelle, le développement des compétences et des qualifications

I.6.2.1. Objectifs généraux de la formation professionnelle et du développement des compétences

I.6.2.1.1. Principes fondateurs et axes prioritaires

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle et du développement des compétences tant pour les entreprises que pour les salariés qui les composent. Ils doivent en effet répondre aux principes et objectifs suivants :

- maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés ;
- anticiper et répondre aux enjeux des mutations technologiques, digitales, économiques, environnementales, scientifiques et organisationnelles ;
- favoriser et développer l'adaptation aux postes de travail et à leurs évolutions ;
- assurer l'égalité dans l'accès à la formation et au déroulement de la carrière professionnelle des hommes et des femmes, afin de favoriser la mixité des emplois ;
- favoriser le développement et l'accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap en vue de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- accompagner les salariés dans l'élaboration des grands axes de leur carrière professionnelle ;
- renforcer la compétitivité des entreprises en développant les compétences des salariés ;
- accompagner les salariés et les employeurs des TPE/PME ainsi que les personnes les plus éloignées de l'emploi qui rencontrent des difficultés particulières d'insertion professionnelle, notamment les personnes sans qualification professionnelle reconnue par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle ;
- accompagner le rôle de l'encadrement et des responsables hiérarchiques dans leurs missions en lien avec la formation professionnelle ;
- favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle dans l'entreprise ;
- accompagner les salariés vers une reconversion ou promotion par alternance et permettre ainsi aux entreprises de répondre à leur obligation de maintien dans l'employabilité ;
- accompagner à la qualification des demandeurs d'emploi afin de répondre aux besoins des salariés et des entreprises.
- déterminer les règles relatives aux certifications professionnelles.

Ces objectifs sont partagés par les acteurs de la branche de l'industrie cimentière, qu'il s'agisse aussi bien de ses partenaires sociaux représentés au sein de la CPNEFP (art. I.10.2 de la présente convention collective) que de ses entreprises.

I.6.2.1.2. Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion,

d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un le même droit d'accès équilibré entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'alternance, ~~mais aussi dans le cadre~~ des actions de formation professionnelle continue, de validation des acquis de l'expérience (VAE), du plan de développement des compétences (PDC), du compte personnel de formation (CPF).

Les partenaires sociaux rappellent que les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et les femmes et les hommes après un congé parental d'éducation, sont définies comme prioritaires pour bénéficier d'une action de formation.

Par ailleurs, les entreprises étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale. Ainsi, pour les salariés en situation de parent isolé, qui suivent des formations se déroulant en dehors de leur temps habituel de travail, les frais induits par la garde d'enfant sont pris en charge sur justificatifs :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, par l'OPCO compétent selon les modalités prévues par son conseil d'administration (art. R. 6332-15 du code du travail) ;
- dans les entreprises de 50 salariés et plus, par l'entreprise selon les modalités qu'elle aura prévue.

I.6.2.1.3. Aide à la formation des salariés en situation de handicap

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égal accès des salariés en situation de handicap à la formation professionnelle ainsi que les dispositions prévues dans ce cadre par l'accord du 15 juillet 2020 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'industrie cimentière.

Ces salariés sont considérés comme publics prioritaires comme indiqué à l'article I.6.2.1.4 ci-dessous.

En complément des dispositions de l'accord du 15 juillet 2020, les entreprises sont appelées à mobiliser l'aide déployée par l'AGEFIPH aux fins de maintenir l'employabilité des salariés en situation de handicap.

Cette aide finance les coûts pédagogiques des formations permettant à un salarié en situation de handicap de conserver ou de s'adapter à l'emploi, en cas d'évolution ou aggravation de son handicap, d'identification d'aptitudes à utiliser et valoriser ou encore de développement des compétences.

L'aide a pour objectif de contribuer au maintien de l'employabilité d'une personne salariée en situation de handicap par la formation, dans une logique d'anticipation (évolution/aggravation du handicap, développement des compétences, identification des compétences transférables et transversales).

I.6.2.1.4. Publics prioritaires pour l'accès à la formation

Les partenaires sociaux décident qu'il convient de développer, en priorité, les compétences pour :

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi du fait d'évolution technologiques, digitales, scientifiques, environnementales ou organisationnelles majeures ;

- les salariés concernés par un changement d'emploi ou dont l'emploi devrait connaître une profonde mutation ;
 - les salariés dont l'emploi pourrait être menacé par un licenciement collectif d'ordre économique ;
 - les salariés de retour d'un congé maternité ou parental d'éducation ;
 - les salariés ayant plus de 30 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 55 ans ;
 - les travailleurs en situation de handicap visés aux articles L. 5212-2 à 4 et L. 5212-13 du code du travail ;
 - les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
 - les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre, ou un CQP.
- Il n'y a pas d'ordre entre ces différents publics prioritaires.

I.6.2.1.5. Rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement

Les partenaires sociaux rappellent que l'encadrement joue un rôle essentiel dans la détection des besoins en développement des compétences, la formation des équipes, la circulation de l'information et l'accompagnement, et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés notamment au travers des entretiens professionnels décrits à l'article I.6.2.3 ci-dessous.

Les entreprises veilleront prioritairement à donner aux salariés avec des responsabilités d'encadrement les moyens nécessaires pour assurer leur rôle :

- en les associant à la réflexion sur les évolutions prévisibles des emplois qu'ils encadrent, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont les entreprises doivent disposer, en leur communiquant les informations disponibles ;
- en les informant sur les dispositifs de formation, le plan de développement des compétences, le compte personnel de formation (CPF), le conseil en évolution professionnelle (CEP), le bilan de compétence et la validation des acquis de l'expérience (VAE) dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise ;
- en les aidant à la conduite des entretiens professionnels et à l'élaboration et la mise en œuvre des actions de formation et de développement des compétences au bénéfice de leurs équipes ;
- en les accompagnant ou les formant au management de leurs équipes, afin notamment de permettre le maintien et le développement de leurs compétences, et de favoriser leur évolution professionnelle ;
- en les sensibilisant sur la prise en compte de la diversité dans l'entreprise.

I.6.2.1.6. Dispositions relatives aux TPE/PME et aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux rappellent qu'un certain nombre de leviers d'accompagnement et/ou de financement sont mis à disposition des entreprises de moins de 50 salariés, en vertu de la législation en vigueur et des accords interbranches dont relève l'industrie cimentière :

- prise en charge des actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié et des frais annexes ;
- service de proximité déployé par l'OPCO compétent aux fins d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner celles-ci dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- prise en charge financière de diagnostics RH ;

- dépenses liées à la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience ;
- financement de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
- prise en charge de la rémunération du salarié en Pro-A ;
- etc.

I.6.2.2. Mise en œuvre de la formation professionnelle et du développement des compétences

I.6.2.2.1. Accès des salariés à la formation professionnelle

La formation professionnelle des salariés comprend :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences (PDC) ou du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A) ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF-TP), ou leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail en tout ou partie ;
- des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou de la Pro-A.

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie à distance dans le cadre de formation digitalisée (FOAD), mais également en situation de travail (AFEST). Dans les deux cas, l'entreprise veillera, notamment auprès des organismes de formation et d'enseignement (pour les alternants) à ce que les salariés bénéficient des conditions et équipements de travail adéquats.

I.6.2.2.2. Plan de développement des compétences

L'objet du plan de développement des compétences (PDC), ses bénéficiaires et ses modalités de mise en œuvre sont celles indiquées à l'article 10 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant en annexe I.B du titre I^{er} de la présente convention collective.

Cet accord prévoit notamment que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, en application de l'article L. 6321-1 du code du travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il propose des actions de formation qui participent au développement des compétences.

Le plan de développement des compétences (PDC) peut porter sur :

- des actions de formation obligatoires ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de dispositions légales et réglementaires. De telles actions constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- des actions de formation dites non obligatoires : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Le PDC peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme, ainsi qu'à l'acquisition des connaissances de base (certification CLéA).

Le plan peut également inclure d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Les actions de formation mises en œuvre peuvent permettre d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle, et notamment un bloc de compétences.

Le plan de développement des compétences (PDC – ex. plan de formation) sera établi au sein de chaque entreprise et fera l'objet d'une consultation des institutions représentatives du personnel compétentes comme indiqué ci-après.

I.6.2.2.3. Compte personnel de formation

Les modalités d'ouverture et d'alimentation du CPF sont celles indiquées à l'article 11 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant en annexe I.B du titre I^{er} de la présente convention collective.

L'alimentation du CPF, en principe de 500 € par an (avec un plafond de 5 000 €) est majorée à hauteur de 800 € par an (avec un plafond de 8 000 €) pour :

- les salariés peu ou pas qualifiés (niveau BPE, CAP) ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour les travailleurs handicapés (OETH).

Par ailleurs, des abondements complémentaires du CPF sont ouverts :

- dans les entreprises de 50 salariés et plus, au salarié n'ayant pas bénéficié des entretiens professionnels ni d'au moins une formation non obligatoire (art. I.6.2.3.1 ci-dessous) ;
- au salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant d'un accord de performance collective (art. L. 2254-2, VI du code du travail) ;
- au titulaire d'un compte professionnel de prévention (C2P) souhaitant convertir tout ou partie des points inscrits sur son C2P en euros pour abonder son CPF et suivre des actions de formation (art. R. 432-9-2 du code de la sécurité sociale) ;
- au salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, atteint d'une incapacité permanente égale ou supérieure à 10 % (art. L. 432-12 du code de la sécurité sociale).

Lorsque le coût d'une formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation, le CPF peut également faire l'objet, à la demande du salarié, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation, conformément à l'article L. 6323-4 du code du travail. Ces abondements peuvent être financés notamment par :

- l'employeur en cas de parcours de formation coconstruit ;
- le salarié lui-même ;
- l'OPCO compétent ;
- la CNAM en cas de reconversion d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- l'État, les régions, les collectivités locales ;
- Pôle emploi.

Les entreprises de la branche de l'industrie cimentière pourront prévoir en outre, notamment par voie d'accord collectif, des modalités d'abondement plus favo-

rables. Un effort particulier pourra être fait pour les salariés considérés comme prioritaires par l'entreprise dans le cadre de sa GPEC, notamment :

- lorsque le CPF s'inscrit dans un parcours de formation coconstruit et que le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF du salarié ou aux plafonds d'utilisation ;
- pour les publics prioritaires visés à l'article I.6.2.1.3 ci-dessus ;
- pour les salariés les moins qualifiés (niveau de qualification inférieure au bac), notamment pour l'acquisition des connaissances de base (certification CLéA) ;
- pour les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- pour les salariés en équipes alternantes ou considérés comme travailleurs de nuit ;
- pour les salariés à temps partiel.

Dans ce cas, l'entreprise peut prendre en charge l'ensemble des frais et peut demander le remboursement à la caisse des dépôts et consignations des sommes correspondantes dans la limite des droits inscrits sur le compte personnel de formation chaque salarié concerné, conformément à l'article L. 6323-11 du code du travail.

I.6.2.2.4. Transitions et reconversions

A. CPF de transition

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle dans les conditions définies à l'article L. 6323-17-2 du code du travail.

Il bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Il bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Les modalités de recours au CPF de transition sont celles indiquées à l'article 11.3 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant à l'annexe I.B du titre I^{er} de la présente convention collective.

B. Transitions collectives

Les partenaires sociaux de la branche soulignent l'intérêt du nouveau dispositif – Transitions collectives "Transco", – déployé par le gouvernement depuis le 15 janvier 2021.

Ce dispositif permet d'anticiper les mutations économiques de l'entreprise en accompagnant les salariés volontaires vers une reconversion préparée. Tout en conservant leur rémunération et leur contrat de travail, les salariés bénéficient d'une formation financée par l'État dans le but d'accéder à un métier porteur dans le même bassin de vie. Il s'agit de métiers émergents issus de nouveaux domaines d'activité ou de métiers en tension dans des secteurs qui peinent à recruter. Ce dispositif vise ainsi à favoriser la mobilité professionnelle, en particulier intersectorielle, et les reconversions à l'échelle d'un territoire.

Pour être éligible au dispositif, l'entreprise, quelle que soit sa taille, doit faire face à des mutations sectorielles ou à une baisse d'activité durable :

- soit elle a besoin d'anticiper sur l'avenir pour rester compétitive et souhaite accompagner plusieurs salariés dont les métiers sont impactés par ces transformations ;
- soit elle a des besoins de recrutement sur des métiers porteurs (transition écologique, numérique...) et peut se positionner comme entreprise d'accueil pour les salariés souhaitant se reconvertir dans ces métiers.

Une entreprise engagée dans un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou de rupture conventionnelle collective (RCC) ne peut toutefois pas entrer dans le dispositif pour les emplois concernés par ces mesures.

Le dispositif "Transco" permet au salarié de suivre pendant 24 mois maximum (ou 2 400 heures), y compris par la VAE, une formation certifiante débouchant sur tout ou partie d'une certification enregistrée au RNCP ou au répertoire spécifique.

Pour pouvoir bénéficier du dispositif, le salarié doit remplir les conditions prévues pour le CPF de transition, occuper un métier fragilisé et choisir un métier porteur pour sa formation. L'entreprise doit indiquer la liste des métiers identifiés comme fragilisés dans un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), enregistré à cet effet auprès de l'administration. Les listes régionales des métiers porteurs, établies par les CREFOP, sont disponibles auprès des associations Transition Pro, des OPCO, des CEP et des Direccte.

Une réunion d'information à destination des salariés éligibles est organisée par l'entreprise et assurée par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui pourra ensuite épauler les salariés dans l'analyse de leur situation, la formulation et leurs attentes, l'élaboration puis la mise en œuvre de leur parcours de reconversion. La réunion se déroule pendant le temps de travail et est rémunérée comme tel.

Après validation du dossier de financement par l'association Transition Pro, l'entreprise maintient la rémunération du salarié pendant toute la durée de la formation et une prise en charge de la rémunération (y compris les charges sociales) et des frais pédagogiques est assurée par le fonds national pour l'emploi (FNE) à hauteur de :

- 100 % pour les entreprises de moins de 300 salariés dans la limite de 2 fois le Smic, et à 90 % au-delà ;
- 75 % pour les entreprises de 300 à 1000 salariés ;
- 40 % pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

L'entreprise couvrant le reste à charge éventuel, de telle sorte que le salarié ne subit aucune perte de salaire.

C. Convention relance industrie 2021

Les partenaires sociaux rappellent également l'existence de la convention relance industrie 2021 conclue entre OPCO2i et le ministère du travail en janvier 2021 permettant le financement d'actions de formation répondant à quatre types de parcours (certifiant, reconversion, "compétences spécifiques contexte Covid-19" ou anticipations des mutations) pour les entreprises ayant reçu une autorisation/homologation d'activité partielle, ou qui sont en difficulté économique au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail.

I.6.2.2.5. Autres dispositifs adaptés aux spécificités de l'industrie cimentière

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

Les partenaires sociaux de la branche encouragent les entreprises à recourir à la VAE dans la mesure où un certain nombre de salariés ont acquis une expérience certaine au fil des années passées au sein de l'industrie cimentière, et qui mérite d'être valorisée. La VAE est aussi un dispositif pertinent de reconnaissance des compétences professionnelles et connaissances acquises par les titulaires d'un mandat syndical ou de représentant du personnel (VAE syndicale).

La CPNEFP de l'Industrie cimentière mobilisera également l'OPCO compétent pour développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de VAE, notamment à travers des campagnes de sensibilisation.

Les modalités de recours à la VAE sont celles indiquées à l'article 12 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant à l'annexe I.B du titre I^{er} de la présente convention collective.

Cet accord stipule notamment que la VAE est ouverte à tous les salariés qui justifient de la durée d'expérience requise (art. R. 335-5 à 11 du code de l'Éducation). Elle peut être organisée dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou d'un congé pour validation des acquis de l'expérience (CVAE).

Les frais liés à la démarche de VAE peuvent être pris en charge par l'employeur ou dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) avec un abondement provenant d'autres sources de financements (employeur, candidat). Par ailleurs, les formations complémentaires suivies en cas de validation partielle peuvent également être prises en charge par l'employeur ou au titre du compte personnel de formation.

En application des articles L. 3142-42 et suivants du code du travail, lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury. La participation du salarié au jury d'examen n'entraîne aucune réduction de rémunération et la durée des congés correspondants ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

La participation au jury est assimilée à du temps de travail effectif à l'exception toutefois du temps de trajet.

Les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience sont prises en charge sur justificatifs par l'entreprise. Toutefois, les dépenses supportées par les entreprises de moins de 50 salariés pourront faire l'objet d'une demande de remboursement auprès de l'OPCO compétent selon les modalités prévues par son conseil d'administration.

B. *La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)*

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les entreprises de l'industrie cimentière peuvent avoir recours au dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), lorsqu'elles rencontrent des difficultés de recrutement et qu'elles ne trouvent pas de candidat correspondant exactement au profil du poste, ce qui est parfois constaté dans l'industrie cimentière.

La POE s'adresse aux demandeurs d'emploi et leur permet de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'emploi déposée auprès de Pôle emploi, ou

pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche professionnelle.

La POE individuelle peut également être mise en place pour une formation pré-qualifiante préparant à la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage.

Les modalités de recours à la POE sont celles indiquées à l'article 20 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant à l'annexe I.B du titre I^{er} de la présente convention collective.

I.6.2.3. Outils d'orientation professionnelle

I.6.2.3.1. L'entretien professionnel

En vertu de l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié a droit à un entretien professionnel, qui a lieu tous les deux ans, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les modalités de déroulement de l'entretien professionnel, dont les informations qui doivent être données au salarié à cette occasion, sont celles indiquées à l'article 18 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant à l'annexe I.B du titre I^{er} de la présente convention collective.

Cet accord rappelle notamment que l'entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Il est rappelé que dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsqu'au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une formation non obligatoire autre que celles mentionnées à l'article L. 6321-2 du code du travail, son compte personnel de formation (CPF) est abondé à hauteur de 3 000 euros versés par l'employeur à la caisse des dépôts et consignment. Le salarié et l'OPCO sont informés de cet abondement correctif.

Par ailleurs, dans ces mêmes entreprises, à titre transitoire jusqu'au 30 septembre 2021, et en application du XIII de l'article 1 de la loi du 5 septembre 2018 et de l'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle, modifiée par la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire, l'abondement correctif est mis en œuvre lorsque le salarié n'a pas bénéficié durant ces 6 ans des entretiens prévus et :

- n'a pas suivi au moins une action de formation ;
- ou n'a pas acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;
- ou n'a pas bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

I.6.2.3.2. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Les parties signataires rappellent que tout salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) qui est une offre de services en information, en conseil et en accompagnement personnalisés de projets d'évolution professionnelle. Cette offre est gratuite, confidentielle et accessible à tous.

Le dispositif peut être utilisé soit en anticipation d'une mobilité professionnelle, soit en période de transition professionnelle, ou encore dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

Les modalités de recours au CEP sont celles indiquées à l'article 21 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant à l'annexe I.B du titre I^{er} de la présente convention collective.

À compter du 1^{er} janvier 2022, les entreprises de la branche de l'industrie cimentière indemniseront les salariés du temps passé en CEP à raison d'une journée par an.

I.6.2.4. Formation professionnelle et dialogue social

I.6.2.4.1. Consultation du CSE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise porte notamment sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le recours à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences (PDC) conformément à l'article L. 2312-24 du code du travail.

I.6.2.4.2. Négociation obligatoire en entreprise sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

L'obligation de négocier tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers, conformément à l'article L. 2242-20 du code du travail s'applique :

- dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales, et
- dans les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés ;
- ou dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire (dans un des États membres de la communauté européenne ou de l'Espace économique européen) comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France.

La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers porte sur :

- la mise en place d'un dispositif de GEPP, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation (CPF), de validation des acquis de l'expérience (VAE), de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences (PDC), en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du CPF ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel et l'exercice de leurs fonctions. »

L'article I.6.3 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments est modifié comme suit :

« I.6.3. ~~Apprentissage.~~ Alternance

Les parties signataires confirment leur volonté de poursuivre le développement de l'alternance sous toutes ses formes (apprentissage, professionnalisation, Pro-A) vis-à-vis des publics éligibles au sein de l'industrie cimentière.

Elles rappellent que le titulaire d'un dispositif d'alternance bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Les modalités de recours et de financement de l'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, dispositif Pro-A) sont celles indiquées :

- au chapitre II de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière (développement de l'alternance) ;
- à l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la reconversion et la promotion par l'alternance signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière (dispositif Pro-A) ;

Ces deux accords figurent à l'annexe I.B du titre I^{er} de la présente convention collective.

Ces modalités sont complétées pour la branche de l'industrie cimentière par les dispositions suivantes.

I.6.3.1. Apprentissage

L'objectif du contrat d'apprentissage est d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel à finalité professionnelle enregistrée au RNCP, au terme d'un parcours basé sur l'alternance entre périodes de travail en entreprise et périodes de formation générale, technologique et professionnelle en CFA.

Article I.6.3.1.1 Embauche des apprentis

Les parties ~~rappellent~~ manifestent leur volonté commune de favoriser l'apprentissage au sein de l'industrie cimentière.

~~À ce titre, elles tiennent d'ailleurs à rappeler~~ qu'aucun apprenti ne devra remplacer un titulaire sur un poste laissé vacant à l'occasion d'un départ définitif ou à l'occasion d'une absence ponctuelle.

À cet égard, les bulletins de salaire desdits apprentis devront comporter la mention "Apprenti".

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA.

Les parties rappellent que l'apprenti a droit aux mêmes congés légaux et conventionnels (congés payés, pour événement familial, etc.), que les salariés de l'entreprise qui l'emploie.

En outre, conformément à l'article L. 6222-35 du code du travail, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la préparation des épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage. Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code, ainsi qu'à la durée de formation en CFA fixée par le contrat.

1.6.3.1.2. Rémunération minimale des apprentis

A. Rémunération minimale

La rémunération minimale des apprentis est fixée aux taux figurant dans le tableau suivant :

Année d'apprentissage	% du Smic ^[1] base 152,25 heures par mois			
	Avant 18 ans	18 ans à moins de 21 ans	21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	40 %	55 %	65 %	100 %
2 ^e année	50 %	65 %	75 %	
3 ^e année	60 %	75 %	85 %	
4 ^e année (pour apprenti titulaire de la RQTH)	75 %	90 %	100 %	115 %

[1] Pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé (base 152,25 heures par mois), s'il est plus favorable, pour les jeunes de 21 ans et plus.

Dans le respect des dispositions prévues à l'article D. 6222-29 du code du travail, lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues au présent article en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points aux pourcentages de rémunération minimale correspondant à la dernière année de formation suivie, est appliquée conformément à l'article D. 6222-30 du code du travail.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

En application des articles R. 6222-46 et suivants du code du travail, les apprentis dont la qualité de travailleurs handicapés a été reconnue peuvent voir la durée de leur contrat d'apprentissage allongée d'une année, étant précisé que la rémunération perçue pendant cette durée supplémentaire est celle de la dernière année, majorée de 15 points comme mentionné au tableau ci-dessus.

Article I.6.3.3

B. Majoration pour ~~diplômes~~ niveau de certification acquis (pour les apprentis âgés de moins de 26 ans)

Les parties souhaitent prendre en considération certains diplômes qui auraient été acquis par des apprentis, lors de leur entrée en apprentissage, en leur accordant une majoration.

Cette majoration s'appliquera à la rémunération minimale à laquelle ils peuvent prétendre au titre de l'article I.6.3.2 du paragraphe A. ci-dessus.

Elle sera de 5 % pour les apprentis détenant **une certification correspondant au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles mentionné à l'article D. 6113-19 du code du travail** ~~diplôme du baccalauréat~~, quelle que soit la filière choisie (général, technologique ou professionnel).

Elle sera de 10 % pour les apprentis détenant **une certification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles mentionné à l'article D. 6113-19 du code du travail** ~~un diplôme de niveau III, c'est-à-dire bac + 2,~~ reconnu et certifié par l'État.

Article I.6.3.4

C. Accords d'intéressement et de participation

Les apprentis bénéficieront, selon les modalités arrêtées en entreprise, des accords d'intéressement et/ou de participation qui existent ou qui seront mis en place au sein des entreprises relevant de l'industrie de la fabrication des ciments.

~~I.6.3.5. Maître d'apprentissage~~

~~Tout salarié occupant une fonction de maître d'apprentissage auprès d'un ou plusieurs apprentis bénéficiera d'une prime mensuelle équivalente à la valeur de 4,5 fois la valeur du point 100 profession en vigueur au niveau de la branche de l'industrie cimentière (figurant respectivement au titre II pour les salariés ouvriers et ETDAM, et au titre III pour les salariés ingénieurs et cadres) pendant la période au cours de laquelle il accomplira sa mission de maître d'apprentissage.~~

~~Conformément à la législation en vigueur, le maître d'apprentissage doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité. Il doit assurer les missions suivantes :~~

- ~~– accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti ;~~
- ~~– accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle ;~~
- ~~– participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.~~

I.6.3.1.3. Niveau de prise en charge de la formation

Conformément à la législation en vigueur, chaque branche détermine les niveaux de prise en charge des contrats de d'apprentissage. À cet effet, la CPNEFP de l'industrie cimentière transmet sa délibération à l'OPCO compétent et à France Compétences sur le coût moyen par contrat d'apprentissage, en veillant à la cohérence avec les autres branches, notamment celles relevant de la SPP MCIV d'OPCO2i.

Ce niveau de prise en charge permet le financement des charges de gestion administrative et de production des CFA listées à l'article D. 6332-78 du code du travail.

L'OPCO prend par ailleurs en charge, dès lors qu'ils sont financés par les CFA, les frais annexes à la formation des apprentis (frais d'hébergement, de restauration, de premier équipement pédagogique, de mobilité internationale). En ce qui concerne la branche de l'industrie cimentière, ces frais sont déterminés

par le conseil d'administration d'OPCO2i après délibération de la CPNEFP de la branche.

Les frais de transport de l'apprenti, ainsi que les frais annexes précités qui resteraient à la charge de l'apprenti après déduction des montants remboursés par l'OPCO et des éventuelles subventions d'accompagnement (région, département...), seront remboursés par l'entreprise à l'apprenti.

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

Cette aide prend en charge une partie du loyer mensuel calculée sur le loyer après déduction de l'aide au logement (APL).

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

I.6.3.2. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit permettre, par la voie de l'alternance associant période de travail et période de formation théorique de donner une qualification reconnue en vue de faciliter l'insertion dans la vie active. Cette qualification professionnelle peut être soit enregistrée au RNCP, soit reconnue dans les classifications professionnelles de la branche, soit encore ouvrir droit à un CQP de branche.

I.6.3.2.1. Contrat de professionnalisation expérimental

Conformément à la législation en vigueur à la date de conclusion du présent avenant, il peut être conclu un contrat de professionnalisation à titre expérimental, en vue d'acquérir des compétences autres que celles définies à l'article L. 6314-1 du code du travail. Ces compétences sont définies par l'employeur et l'OPCO désigné compétent en accord avec le salarié.

L'action de formation permet à l'entreprise de proposer au salarié un parcours de formation adapté en tenant compte d'une part, de l'expérience et du savoir-faire du salarié et, d'autre part, du besoin en compétences de l'entreprise. Cette expérimentation peut permettre d'acquérir notamment un ou plusieurs blocs de compétences.

Sauf nouvelle prorogation des pouvoirs publics, le dispositif prendra fin le 31 décembre 2023.

L'expérimentation permet ainsi tout à la fois aux personnes de disposer d'une formation sur mesure et aux entreprises d'embaucher d'emblée un salarié qui sera formé au plus près des besoins réels.

Les partenaires sociaux reconnaissent le double intérêt de cette expérimentation pour l'industrie cimentière :

- répondre aux besoins en recrutement des entreprises sur des métiers "cœurs" auxquels l'offre de formation ne correspond pas toujours entièrement ;
- donner l'opportunité à des populations, notamment éloignées de l'emploi, de disposer d'une expérience professionnalisante sur un métier stratégique, en tension de recrutement ou en émergence.

Les entreprises seront dès lors encouragées, par le biais de campagnes de sensibilisation pilotées par la CPNEFP de l'Industrie cimentière, à recourir à ce dispositif expérimental avec l'appui opérationnel de l'OPCO compétent.

I.6.3.2.2. Niveau de prise en charge de la formation

Conformément à la législation en vigueur, chaque branche détermine les niveaux de prise en charge des contrats de professionnalisation.

Le niveau de prise en charge du contrat de professionnalisation comprend les dépenses liées aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, celles liées aux actions de formation et celles correspondant aux actions de certification des parcours de formation.

Ce niveau de prise en charge est établi en fonction de la certification professionnelle, du parcours de professionnalisation certifiant, ou des compétences préparées dans le cadre du contrat de professionnalisation expérimental, des publics bénéficiaires, de la durée du parcours et de la nature industrielle ou non du métier préparé.

Il correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais d'évaluation préalable, des coûts pédagogiques, des frais de certification, des rémunérations et charges sociales, ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de restauration.

Si le forfait ne permet pas de couvrir intégralement les frais de transport, d'hébergement et de restauration, le reste à charge sera remboursé par l'entreprise au salarié sous déduction des éventuelles subventions d'accompagnement (région, département...).

Les partenaires sociaux de l'industrie cimentière conviennent que les niveaux de prise en charge des contrats de professionnalisation sont renvoyés à la CPNEFP de la branche. Celle-ci transmet à la CPPNI et à l'OPCO compétent le niveau de prise en charge qu'elle a défini pour les forfaits des contrats de professionnalisation. Pour l'établir, elle prend en compte les priorités en termes de publics cibles et de type de formation ainsi que les recommandations éventuelles des instances de l'OPCO, en cohérence avec les niveaux déterminés au sein des autres branches de la section paritaire professionnelle dont elle relève.

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

Cette aide prend en charge une partie du loyer mensuel calculée sur le loyer après déduction de l'aide au logement (APL).

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

I.6.3.2.3. Rémunération minimale des contrats de professionnalisation

La rémunération minimale des titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée ci-dessous sous réserve des adaptations qui pourraient être apportées par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière à l'issue de la

concertation interbranches prévue à l'article 6.2.4 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle.

Cet article prévoit en effet que les branches professionnelles de la SPP MCIV d'OPCOi ont pris l'engagement de veiller à une cohérence entre les niveaux de rémunération des alternants en contrat de professionnalisation, en fonction de leur âge et de leur niveau de qualification. À cet effet, un bilan de l'accord est prévu.

Niveau de formation	- 21 ans	21 à 25 ans révolus	26 ans et +
Titre ou diplôme non professionnel de niveau bac ou titre ou diplôme professionnel inférieur au niveau bac	Au moins 55 % du Smic	Au moins 70 % du Smic	Au moins le Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel
Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au niveau bac	Au moins 65 % du Smic	Au moins 80 % du Smic	

I.6.3.3. Reconversion et promotion par l'alternance (dispositif Pro-A)

I.6.3.3.1. Objectif du dispositif

Le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance à destination de certains salariés en contrat de travail à durée indéterminée alterne des périodes d'enseignement généraux, professionnels, technologiques et des périodes d'activités professionnelles en entreprise. Il peut être mis en place à l'initiative de l'employeur ou du salarié dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction d'un projet qualifiant.

Le dispositif Pro-A s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise (PDC) et/ou du compte personnel de formation du salarié (CPF).

Pour l'entreprise, le dispositif a pour but de lui permettre de s'adapter à l'évolution des métiers et aux nouveaux besoins en compétences.

Pour le salarié éligible, le dispositif a pour objet de lui permettre de changer de métier ou de profession, de se reconvertir, mais aussi de pouvoir bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle en suivant des actions de formation ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Sa mise en œuvre nécessite la signature d'un avenant au contrat de travail avant le départ en formation, précisant la durée et l'objet de la Pro-A. Cet avenant, téléchargeable sur le site de l'OPCO, doit être déposé, une fois rempli, auprès des services compétents de l'OPCO.

I.6.3.3.2. Certifications éligibles et prise en charge

Conformément à la législation en vigueur, la branche établit et révisé, par voie d'accord collectif qui doit être étendu, la liste des certifications éligibles à la Pro-A en tenant compte des certifications professionnelles correspondant aux compétences nécessaires à l'exercice de métiers en tension, à l'exercice des "cœurs" de métiers et des métiers stratégiques et aux compétences émergentes rendues nécessaires en raison de fortes mutations d'activité ou transformation des postes de travail ou à l'exercice de nouveaux métiers.

En application de ses dispositions, la CPPNI de l'industrie cimentière établit cette liste sur proposition de la CPNEFP de la branche.

Par ailleurs, la branche détermine, par voie d'accord collectif, les modalités de prise en charge forfaitaire des formations éligibles à la Pro-A, lequel forfait com-

prend tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement exposés au titre de la Pro-A, sous réserve des plafonds arrêtés par l'OPCO compétent et des règles de péréquation de France Compétences.

À cet effet, les parties conviennent que la CPNEFP de l'industrie cimentière transmet à la CPPNI et à l'OPCO compétent ses propositions pour fixer le niveau de prise en charge du forfait Pro-A pour la branche. Pour établir sa proposition, la CPNEFP prend en compte les priorités en termes de publics cibles et de type de formation ainsi que les recommandations éventuelles des instances de l'OPCO, en cohérence avec les niveaux déterminés au sein des autres branches de la section paritaire professionnelle dont elle relève.

En application de l'article D. 6332-89 du code du travail, les parties conviennent de fixer par voie d'accord de branche séparé qui sera annexé à la présente convention collective, et tenant compte des propositions de la CPNEFP de l'industrie cimentière :

- la liste des certifications éligibles à la Pro-A ;
- le niveau de prise en charge forfaitaire des formations suivies par le biais de la Pro-A.

I.6.3.4. Dispositions communes au tuteur et au maître d'apprentissage

I.6.3.4.1. L'exercice de la fonction tutorale

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle en alternance précités, l'entreprise doit porter une attention toute particulière au choix du tuteur/maître d'apprentissage.

L'objet de la fonction tutorale ainsi que les conditions d'éligibilité et d'exercice sont celles indiquées à l'article 8 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant à l'annexe I.B du titre I^{er} de la présente convention collective.

Cet accord rappelle notamment les principes suivants.

La fonction tutorale a pour objet :

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

À l'issue de sa mission tutorale, dont l'organisme de formation doit veiller au bon déroulement, le tuteur/maître d'apprentissage rend compte à son employeur.

La personne choisie pour occuper cette fonction tutorale doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Elle doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard des salariés dont il assure le tutorat. L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions définies par voie réglementaire, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La personne en charge d'une mission de tutorat et/ou de maître d'apprentissage ne peut pas suivre simultanément plus de 2 salariés, tous contrats confondus. Lorsque l'employeur assume cette fonction, il ne peut suivre plus de 2 salariés, tous contrats confondus.

La mission de tuteur ou de maître d'apprentissage s'exerce pendant le temps de travail et le temps consacré à cette mission est considéré comme temps de travail effectif.

L'entreprise prend en conséquence les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur et du maître d'apprentissage. Pour assurer celle-ci, les entreprises examineront les conditions dans lesquelles la préparation et un accompagnement spécifique du tuteur/maître d'apprentissage pourront être déterminées.

Le tuteur/maître d'apprentissage bénéficiera obligatoirement d'une formation lui permettant d'exercer correctement sa mission tutorale et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'alternant et des qualifications qui les valident. Cette formation peut être certifiante (ex : certifications RS4433 et RS5368 enregistrées au répertoire spécifique).

Sur ces deux points, les parties signataires rappellent qu'en application de l'article L. 6332-1-3 du code du travail, l'OPCO compétent prend en charge les dépenses afférentes à la formation du tuteur/maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions selon les modalités qu'il détermine et qui sont communiqués aux branches professionnelles.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de l'Industrie cimentière à valoriser la fonction tutorale exercée par leurs salariés, notamment en matière de rémunération. L'exercice de cette mission sera pris en compte lors de l'entretien professionnel cité à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il est également rappelé que l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte personnel de formation d'engagement citoyen, conformément à l'article L. 5151-9 du code du travail.

I.6.3.4.2. Prime pour fonction tutorale

Nonobstant le financement par l'OPCO de l'exercice de la fonction tutorale prévue à l'article I.6.3.4.1 ci-dessus, tout salarié occupant une fonction de tuteur/maître d'apprentissage ~~auprès d'un ou plusieurs apprentis~~ bénéficiera, au titre de chaque alternant suivi, d'une prime mensuelle équivalente à la valeur de ~~5 fois la valeur du point 100 profession~~ 8 fois le minimum garanti en vigueur au niveau de la branche de l'industrie cimentière (figurant respectivement au titre II pour les salariés ouvriers et ETDAM, et au titre III pour les salariés ingénieurs et cadres) pendant la période au cours de laquelle il accomplira sa mission de tuteur/maître d'apprentissage.

I.6.3.1.6 5. Suivi de la situation des ~~apprentis~~ alternants

Les parties signataires ont convenu qu'un certain nombre d'indicateurs concernant les ~~apprentis~~ **alternants** figureront dans le ~~rapport~~ **bilan « Formation »** de branche présenté annuellement devant les membres de la CPNEFP **avec l'appui opérationnel de l'observatoire prospectif de l'OPCO compétent.**

Parmi les indicateurs, figureront **notamment, par dispositif :**

- le nombre d'~~apprentis~~ **alternants** (par sexe) ;
- les diplômes acquis par les ~~apprentis~~ **alternants** ;
- les ~~diplômes~~ **certifications** préparées ;
- l'âge d'entrée des ~~apprentis~~ **alternants** ;
- la part d'interruptions du cursus d'alternance et les motifs ;
- les données relatives à la fonction tutorale. »

Article 3 | Dispositions finales

Article 3.1 | Champ d'application

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

Les accords interbranches du 28 janvier 2020 (et leurs avenants éventuels) constituent l'annexe I.B du titre I^{er} de ladite convention collective.

Article 3.2 | Durée, entrée en vigueur et clause de rendez-vous

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au lendemain de la date de son dépôt auprès du ministère en charge des relations du travail, sous réserve de l'entrée en vigueur entre-temps de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

Dans l'objectif de la négociation périodique prévue à l'article L. 2241-1, 5° du code du travail, et conformément à l'article L. 2222-5-1 du même code, un suivi de l'application des dispositions prévues au présent avenant sera effectué tous les 4 ans au sein de la CPPNI de l'industrie cimentière sur la base notamment des bilans annuels diligentés par la CPNEFP.

Article 3.3 | Notification. Dépôt. Extension

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

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Hormis les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, prévues :

- à l'article I.10.2.1 B de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments, modifié à l'article 1 du présent avenant ;
- et à l'article I.6.2.1.6 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments, créé à l'article 2 du présent avenant,

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

Article 3.4 | Adhésion

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

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

Article 3.5 | Révision et dénonciation

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

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

Fait à Paris La Défense, le 14 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 92 du 27 octobre 2021

relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2151166M

IDCC : 200

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

USNEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD ;

FGT CFTC ;

CFE-CGC AGRO,

d'autre part,

Préambule

Afin de prévenir un déséquilibre financier du régime de prévoyance conventionnel dans la branche d'activité des exploitations frigorifiques, les partenaires sociaux conviennent d'une révision à la hausse des taux de cotisation des garanties prenant effet le 1^{er} janvier 2022.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | **Modification de l'article 1^{er} de l'avenant n° 89 du 16 juillet 2019**

L'article 92 du régime de prévoyance de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques, tel que modifié par l'avenant n° 81 du 16 décembre 2013 et l'avenant n° 89 du 16 juillet 2019, est modifié comme suit :

« Article 92

Les cotisations sont calculées sur les salaires bruts (tranches A et B) des salariés non-cadres.

Garantie	Taux contractuel des cotisations [*]	Part salarié	Part employeur
Décès / IAD – obsèques	0,35 %	0,175 %	0,175 %
Invalidité	0,26 %	0,13 %	0,13 %

Garantie	Taux contractuel des cotisations [*]	Part salarié	Part employeur
Incapacité de travail	0,19 %	0,095 %	0,095 %
Rente éducation	0,11 %	0,055 %	0,055 %
Rente handicap	0,02 %	0,01 %	0,01 %
Portabilité	0,01 %	0,005 %	0,005 %
Total	0,94 %	0,47 %	0,47 %

[*] La répartition du total des cotisations est établie sur la base de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Article 2 | *Date d'effet*

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

Article 3 | *Dépôt. Extension*

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

L'union syndicale nationale des exploitations frigorifiques, 5, rue Kepler, 75116 Paris se charge des formalités nécessaires.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'art. L. 2231-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce, quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Fait à Paris, le 27 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3152 | Convention collective nationale

IDCC : 1044 | **HORLOGERIE**
(Commerces de gros de l'horlogerie et branches annexes)

Avenant n° 48 du 4 octobre 2021
à l'annexe II relatif aux salaires

NOR : ASET2151171M

IDCC : 1044

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

BJOC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

CFTC métallurgie ;

FCMTM CFE-CGC ;

CGT métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux seuls salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie, dont les dispositions figurent en annexe de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, pierres et perles et activités qui s'y rattachent suite à l'arrêté de fusion des champs conventionnels du 16 novembre 2018.

Article 1^{er} | Minima professionnels

Salariés non-cadres :

Ouvriers et employés

Niveau	Échelon	Salaire minimum mensuel brut (base 35 heures)
I	I	1 598 €
	II	1 620 €

Niveau	Échelon	Salaire minimum mensuel brut (base 35 heures)
II	I	1 655 €
	II	1 700 €
III	I	1 745 €
	II	1 814 €
IV	I	1 910 €
	II	2 026 €
V	I	2 134 €
	II	2 251 €

Agents de maîtrise

Niveau	Échelon	Salaire minimum mensuel brut (base 35 heures)
I	I	2 323 €
	II	2 545 €
II	I	2 629 €
	II	2 771 €

Salariés cadres :

Cadres débutants

Niveau	Échelon	Salaire minimum mensuel brut (base 35 heures)
I	I	2 550 €

Cadres 35 heures

Niveau	Échelon	Salaire mensuel brut (base 35 heures)
I	I	2 970 €
	II	3 219 €
II	I	3 468 €
	II	3 848 €
III	I	4 199 €
	II	5 333 €
IV	I	
	–	

Cadres forfait jour

Niveau	Échelon	Salaire minimum mensuel brut
I	I	
	II	
II	I	3 841 €
	II	4 284 €

Niveau	Échelon	Salaire minimum mensuel brut
III	I	4 532 €
	II	5 667 €
IV	I	
	-	

Article 2 | *Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes*

Conformément au chapitre 5 de l'accord de branche du 22 juin 2009 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les signataires rappellent l'objectif posé par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de rechercher les moyens de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes.

À cette fin, les signataires demandent aux entreprises de mesurer les écarts non objectifs. S'ils existent, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer.

Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles il s'applique également.

Article 4 | *Dépôt et entrée en vigueur*

Le présent avenant 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.

Les dispositions du présent accord applicables au titre de l'année 2022 entreront en vigueur à la date d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2022. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 4 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1560** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES
ET CONNEXES**

(Alpes-Maritimes)

(27 juillet 1989)

(Bulletin officiel n° 1990-2 bis)

(Étendue par arrêté du 22 juin 1990,

Journal officiel du 5 juillet 1990)

Avenant du 25 octobre 2021

relatif à la modification de la durée du préavis
en cas de dénonciation totale ou partielle de la convention collective

NOR : ASET2151174M

IDCC : 1560

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

UIMM Côte d'Azur,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux de la métallurgie de la Côte-d'Azur se sont réunis le 6 septembre 2021 pour faire un point d'étape sur le processus d'évolution du dispositif conventionnel métallurgie engagé au niveau national depuis 2016.

À l'occasion de cet échange et pour permettre dans les meilleures conditions de dialogue social le déploiement territorial de l'éventuelle convention collective nationale, il est apparu nécessaire de réviser les dispositions de la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes du 27 juillet 1989 modifiée, relatives aux conditions de sa dénonciation.

La réduction du délai de dénonciation de la convention collective a pour objectif d'offrir aux partenaires sociaux le temps nécessaire à la poursuite du dialogue social sur la transformation qu'implique le processus d'évolution du dispositif conventionnel.

À l'issue de la réunion de négociation du 25 octobre 2021, il a donc été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective :

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier la durée du préavis en cas de dénonciation totale ou partielle de la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes du 27 juillet 1989 modifiée.

Article 2 | Dénonciation

Le 1^{er} alinéa de l'article 2. C « Dénonciation » ainsi rédigé : « Tout ou partie de la convention pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis d'une année » est modifié comme suit :

« Tout ou partie de la convention pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis de 3 mois. »

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 4 | Dépôt et publicité

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nice.

Fait à Nice, le 25 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 4 novembre 2021

à l'accord collectif du 9 juillet 2015
relatif au régime de prévoyance des salariés
(maladie-chirurgie-maternité, décès-incapacité-invalidité)

NOR : ASET2151168M

IDCC : 176

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

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FNP FO ;

FCMT CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de préserver la solidarité intergénérationnelle et interentreprise du régime de prévoyance de l'industrie pharmaceutique, le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du médicament et, ainsi, ne comporte pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Au regard des résultats du régime de prévoyance des salariés et dans le cadre d'une bonne gestion dudit régime, les partenaires sociaux décident de prolonger en 2022 les taux de cotisations en vigueur en 2021 comme suit.

Article 1^{er} | *Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés*

Les dispositions des articles 18.3 et 18.4 de l'accord collectif du 9 juillet 2015 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 18.3. Taux d'appel et cotisations appelées

À la fin de chaque année, compte tenu des résultats financiers du régime professionnel conventionnel, les parties signataires du présent accord fixeront les taux d'appel minorant ou majorant les taux contractuels des cotisations visées ci-dessus pour l'année qui suit :

- pour l'année 2022, la cotisation afférente au risque décès-incapacité-invalidité sera appelée à 96,66 % de son montant, soit au taux de 1,45 % de la base des cotisations ;

La répartition entre les risques décès d'une part, et incapacité-invalidité d'autre part, est la suivante :

	Décès	Incapacité-invalidité	Total
Part employeur	0,76 % TA	0,11 % TA + 0,87 % TB TC	0,87 % TATB TC
Part salarié	0 % TA	0,58 % TA + 0,58 % TB TC	0,58 % TATB TC
Total	0,76 % TA	0,69 % TA + 1,45 % TB TC	1,45 % TATB TC

- pour l'année 2022, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, seront appelées à 91,67 % pour la cotisation fixée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale et à 92,16 % pour la cotisation fonction de la base des cotisations, soit au taux de 1,21 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,94 % de la base des cotisations ;

- pour les assurés affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, pour tenir compte des différences de prestations prises en charge par le régime local par rapport au régime général, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité seront appelées à 55 % des taux appelés indiqués ci-dessus, soit au taux de 0,67 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,52 % de la base des cotisations.

18.4. Cotisation des adhérents à titre facultatif

Les cotisations des adhérents à titre facultatif (art. 12 de l'accord du 9 juillet 2015) au régime maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions sociales ou fiscale et taxes incluses, sont fixées comme suit :

- par assuré facultatif : 1,96 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 1,46 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Elles seront appelées à 100 % de leur montant pour 2022.

- pour les assurés facultatifs affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, pour tenir compte des différences de prestations prises en charge par le régime local par rapport au régime général, les cotisations des adhérents à titre facultatif au risque maladie-chirurgie-maternité sont appelées à 55 % des taux appelés indiqués ci-dessus, soit au taux de 1,08 % par assuré facultatif et 0,80 % par enfant. »

Article 2 | Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés

Les dispositions de l'article 25 de l'accord collectif du 9 juillet 2015 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les cotisations fixées dans cet article s'appliquent au titre des contrats gérés par les organismes assureurs désignés à l'article 5 du présent accord.

Au début de chaque année, compte tenu des résultats financiers du régime supplémentaires qui doit trouver son équilibre financier indépendamment des résultats techniques et financiers du régime professionnel de branche (RPC), les parties signataires du présent accord fixeront les taux d'appel minorant ou majorant les taux contractuels des cotisations visées ci-dessus.

Pour l'année 2022, la cotisation afférente au risque décès-incapacité-invalidité, fixée à 0,30 % de la base des cotisations afférente au risque décès-incapacité-invalidité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés, sera appelée à 100 % de son montant.

Les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions ou cotisations sociales ou fiscales incluses, sont fixées à 0,28 % du plafond de la sécurité sociale et à 0,24 % de la base des cotisations afférente au risque maladie-chirurgie-maternité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés.

Pour l'année 2022, elles seront appelées respectivement à 50,00 % et 45,83 % de leurs montants, soit au taux de 0,14 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,11 % de la base des cotisations visée ci-dessus pour l'ensemble des assurés, y compris ceux affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

La répartition des cotisations visées au présent article entre l'employeur et le salarié s'effectue de la façon suivante :

- 50 % pour la part employeur ;
- 50 % pour le part salarié.

Les cotisations des adhérents à titre facultatif au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.4 de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, sont fixées comme suit :

- par assuré facultatif : 0,31 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 0,24 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;

Pour l'année 2022, elles seront appelées à 75 % de leur montant :

- par assuré facultatif : 0,23 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 0,18 % du plafond annuel de la sécurité sociale. »

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de 50 salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 5 | Extension

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

Article 6 | Dépôt

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

Fait à Paris, le 4 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 novembre 2021

relatif aux mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19
en matière de prévoyance et santé

NOR : ASET2151095M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FNSCIC CFE-CGC ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 modifiée d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 ;

Vu la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 modifiée, notamment son article 20 ;

Vu la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 modifiée prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions ;

Vu la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 modifiée relative à la gestion de la crise sanitaire, notamment ses articles 12 et suivants ;

Vu la loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, notamment son article 13 ;

Vu l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 modifiée adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ;

Vu le décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 modifié prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de covid-19 ;

Vu l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 et ses annexes, notamment son annexe IV – Régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine ;

Vu l'accord collectif national du 2 octobre 2017 étendu portant recommandation de l'APGIS pour l'assurance des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine et instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité, modifié en dernier lieu par avenant du 10 janvier 2020 ;

Vu l'accord collectif national du 10 avril 2020 relatif à l'utilisation des réserves des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé constituées antérieurement au 1^{er} janvier 2018 ;

Vu l'accord collectif national du 10 avril 2020 portant mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 en matière de prévoyance et santé dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ;

Vu l'accord collectif national étendu du 6 juillet 2020 modifié portant mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 en matière de prévoyance et santé dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine,

Préambule

Compte tenu de l'arrivée à leur terme des accords collectifs nationaux des 10 avril 2020 et 6 juillet 2020 susvisés et connaissance prise des dispositions issues notamment de la loi du 5 août 2021 susvisée, les parties signataires sont convenues d'assurer :

- à compter du 1^{er} juillet 2021, le maintien des garanties prévoyance et santé au bénéfice des salariés placés en situation d'activité partielle telle que définie par l'article L. 5122-1 du code du travail ;
- à compter du 1^{er} juillet 2021 et jusqu'à la date fixée au II de l'article 12 du décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 susvisé, le versement d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières versées par l'assurance maladie pour les trois premiers jours des arrêts de travail visés à l'article 1^{er} de ce même décret ;
- à compter du 1^{er} juillet 2021 et jusqu'à la date fixée au II de l'article 12 du décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 susvisé, le versement d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières versées par l'assurance maladie pour les salariés qui se trouvent dans les cas d'arrêts de travail non justifiés par une incapacité due à la maladie ou l'accident visés à l'article 1^{er} de ce même décret ;
- à compter du 9 août 2021, le maintien des garanties prévoyance et santé au bénéfice des salariés placés en situation d'interdiction d'exercice et dont le contrat de travail est suspendu en application des dispositions de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 susvisée.

Article 1^{er} | *Maintien des garanties en cas d'activité partielle*

À compter du 1^{er} juillet 2021, les salariés placés en position d'activité partielle, telle que définie par l'article L. 5122-1 du code du travail, et le cas échéant, leurs ayants droit, bénéficient du maintien de l'ensemble des garanties des régimes décès, incapacité de travail, invalidité,

maternité-paternité et des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine, telles que prévues aux annexes IV-1, IV-2 et IV-3 de la convention collective susvisée.

Ce maintien donne lieu au paiement, par les employeurs comme par les salariés, des cotisations afférentes aux régimes de prévoyance et de frais de soins de santé, calculées conformément aux taux fixés par la convention collective susvisée, ainsi qu'aux cotisations dues au titre du fonds HDS de la pharmacie d'officine institué par l'accord collectif national du 2 octobre 2017 susvisé.

Ces cotisations sont assises sur le salaire brut perçu au titre des heures travaillées, sur le montant brut de l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur au salarié au titre des heures non travaillées ainsi que, le cas échéant, sur le montant brut de l'éventuel complément de rémunération assuré par l'employeur.

Le montant de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié ainsi que, le cas échéant, l'éventuel complément de rémunération assuré par l'employeur sont pris en compte dans le calcul du traitement de base servant à la détermination des prestations de prévoyance définies par l'annexe IV-1 de la convention collective nationale susvisée et du salaire de référence servant à la détermination des prestations de prévoyance définies par son annexe IV-2.

Article 2 | Indemnisation des arrêts de travail

Article 2.1 | Indemnisation des jours de carence

À compter du 1^{er} juillet 2021 et jusqu'à la date fixée au II de l'article 12 du décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 susvisé, les arrêts de travail pour lesquels les dispositions de l'article 1^{er} de ce même décret écartent l'application du délai de carence mentionné à l'article L. 323-1 du code de la sécurité sociale ouvrent droit, durant ce même délai, au versement d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières servies par l'assurance maladie calculées et payées selon les mêmes dispositions que celles prévues :

- à l'article 5 de l'annexe IV.1 de la convention collective nationale susvisée pour le personnel non-cadre ;
- à l'article IV – A.1 et IV – A.3 de l'annexe IV.2 de la convention collective nationale susvisée pour le personnel cadre et assimilé.

Article 2.2 | Indemnisation des arrêts de travail non justifiés par une incapacité due à la maladie ou l'accident

À compter du 1^{er} juillet 2021 et jusqu'à la date fixée au II de l'article 12 du décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 susvisé, les arrêts de travail donnant lieu au versement d'indemnités journalières de l'assurance maladie visés par l'article 1^{er} de ce même décret, et non justifiés par une incapacité due à la maladie ou l'accident, sont assimilés à des arrêts pour maladie ou accident et pris en charge selon les mêmes modalités (franchise, montant, paiement) que celles prévues en cas d'incapacité de travail par les annexes IV.1 et IV.2 de la convention collective nationale susvisée.

Article 2.3 | Dispositions communes

Lorsque le versement des indemnités complémentaires mentionnées aux articles 2.1 et 2.2 du présent accord s'effectue par l'intermédiaire de l'employeur, ce dernier reverse au salarié concerné l'intégralité des indemnités sous déduction des contributions sociales et fiscales afférentes à ces indemnités.

L'employeur peut être amené à compléter ces indemnités en application des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail et des dispositions de la convention collective nationale susvisée pour respecter ses obligations de maintien de salaire légales et conventionnelles.

Les indemnités complémentaires prévues à l'article 2.1 du présent accord sont financées par les réserves des régimes de prévoyance et frais de soins de santé constituées antérieurement au 1^{er} janvier 2018, conformément aux dispositions de l'article 1.2.5 de l'accord collectif national du 10 avril 2020 relatif au suivi des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé de la pharmacie d'officine et à l'utilisation des réserves constituées antérieurement au 1^{er} janvier 2018 susvisé, dans les conditions et selon les modalités fixées par cet accord et la convention qui lui est annexée.

Les indemnités complémentaires prévues à l'article 2.2 sont intégrées à la charge de prestations des régimes de prévoyance définis à l'annexe IV de la convention collective de la pharmacie d'officine au même titre que les indemnités complémentaires versées au titre des arrêts liés à une maladie ou à un accident.

Article 3 | *Maintien des garanties en cas d'interdiction d'exercice*

À compter du 9 août 2021, les salariés placés en situation d'interdiction d'exercice et dont le contrat de travail est suspendu en application des dispositions de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 susvisée, ainsi que leurs ayants droit le cas échéant, bénéficient du maintien de l'ensemble des garanties des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine, telles que prévues aux annexes IV-1, IV-2 et IV-3 de la convention collective susvisée.

Ce maintien donne lieu au paiement, par les employeurs comme par les salariés, de la seule cotisation forfaitaire « Frais de soins de santé » assise sur le plafond mensuel de la sécurité sociale, calculée conformément aux taux et selon la clé de répartition fixés par la convention collective susvisée, ainsi qu'à la quote-part de cotisation y afférente due au titre du fonds HDS de la pharmacie d'officine institué par l'accord collectif national du 2 octobre 2017 susvisé.

Pour le personnel non-cadre, le traitement de base servant à la détermination des prestations dues en cas de décès, d'incapacité de travail, d'invalidité, de congé de maternité ou de paternité intervenu pendant la période de suspension du contrat de travail non rémunérée est calculé en tenant compte des périodes de pleine activité ayant précédé cette période de suspension du contrat de travail, conformément aux règles fixées par l'annexe IV-1 de la convention collective susvisée.

Pour le personnel cadre et assimilé, et par dérogation aux dispositions de l'annexe IV-2 de la convention collective susvisée, il est tenu compte, pour la détermination du salaire de référence servant au calcul des prestations dues en cas de décès, d'incapacité de travail, d'invalidité, de congé de maternité ou de paternité intervenu pendant la période de suspension du contrat de travail non rémunérée, du traitement ayant donné lieu à cotisation au cours des douze derniers mois de pleine activité ayant précédé cette période de suspension du contrat de travail.

Article 4 | *Dispositions finales*

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} juillet 2021.

Conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet le 31 décembre 2022.

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il pourra être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il pourra être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord, à moins de dispositions plus favorables ou de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2019). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 16 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052 | Convention collective nationale

IDCC : 1996 | **PHARMACIE D'OFFICINE**

Accord du 16 novembre 2021
relatif au montant des frais d'équipement

NOR : ASET2151101M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FNSCIC CFE-CGC ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le code du travail ;

Vu l'article 9 des dispositions générales de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997,

Article 1^{er}

Le montant de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement, prévue à l'article 9 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée, est fixé à 80 euros.

Article 2

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2022.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2019). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 16 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 novembre 2021

relatif aux salaires pour l'année 2021

NOR : ASET2151099M

IDCC : 1996

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

FSPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le code du travail ;

Vu l'article 8 des dispositions générales de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997,

Article 1^{er}

La valeur du point conventionnel de salaire dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine est fixée à 4,776 euros de l'heure.

Article 2

Le salaire mensuel garanti au coefficient 100, excluant toutes primes, est fixé à 1 595 euros bruts sur la base de la durée légale du travail de trente-cinq heures hebdomadaires.

Article 3

La grille des salaires applicables en pharmacie d'officine, laquelle comprend une courbe de raccordement entre les coefficients 100 à 230 inclus, s'établit comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Salaire
100	1 595,00
115	1 603,20

Coefficient	Salaire
125	1 608,67
130	1 611,40
135	1 614,13
140	1 616,86
145	1 619,60
150	1 622,33
155	1 625,06
160	1 627,80
165	1 630,53
170	1 633,26
175	1 636,00
190	1 644,20
200	1 649,66
220	1 660,59
225	1 663,33
230	1 666,06
240	1 738,50
250	1 810,94
260	1 883,38
270	1 955,81
280	2 028,25
290	2 100,69
300	2 173,13
310	2 245,57
320	2 318,00
330	2 390,44
400	2 897,50
430	3 114,82
470	3 404,57
500	3 621,88
600	4 346,26
800	5 795,01

Les rémunérations ci-dessus mentionnées constituent les salaires minima hiérarchiques applicables en pharmacie d'officine au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail et des dispositions de l'annexe I « Classifications et salaires » de la convention collective nationale susvisée.

Article 4

Les parties signataires s'engagent expressément à se rencontrer au cours du mois de janvier 2022 afin d'apprécier, en fonction de l'évolution des indices économiques connus à la date

de la réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation convoquée à cet effet, l'opportunité de conclure un nouvel accord portant revalorisation du point conventionnel de salaire.

Article 5

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord à moins de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2019). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 16 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 16 novembre 2021

à l'accord du 16 décembre 1991
relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi
et de la formation professionnelle (CPNEFP)

NOR : ASET2151096M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FNSCIC CFE-CGC ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (1996) ;

Vu l'arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (1996) ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l'accord collectif national étendu du 16 décembre 1991 modifié relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la pharmacie d'officine ;

Vu l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 modifié relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective dans la pharmacie d'officine,

Préambule

Connaissance prise d'une part, de la liste des organisations syndicales de salariés ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ;

Soucieuses, d'autre part, de favoriser le dialogue social dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine et de permettre à cette fin aux membres de la commission mentionnée à l'article 1^{er} de l'accord collectif national étendu du 16 décembre 1991 susvisé de participer à distance aux réunions, compte tenu de l'arrivée à échéance au 30 septembre 2021 du dispositif exceptionnel prévu par l'ordonnance n° 2020-321 du 25 mars 2020 modifiée portant adaptation des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé en raison de l'épidémie de Covid-19,

les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 2 « Composition » de l'accord collectif national étendu du 16 décembre 1991 susvisé est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 2 | *Composition*

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est composée, d'une part, de 15 représentants des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, à raison de 3 représentants par organisation syndicale et, d'autre part, de 15 représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, à raison de 10 représentants pour la FSPF et de 5 représentants pour l'USPO. »

Article 2

L'article 4 « Réunions » de l'accord collectif national étendu du 16 décembre 1991 susvisé est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle peuvent participer à distance aux réunions, sous réserve de recourir à des moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective aux débats et aux prises de décisions.

Les moyens de visioconférence ou de télécommunication utilisés transmettent au moins la voix des participants et satisfont à des caractéristiques techniques permettant la retransmission continue et simultanée des débats. Les participants sont alors réputés présents pour l'adoption des décisions. »

Article 3

L'article 8 « Remboursement des frais » de l'accord collectif national étendu du 16 décembre 1991 susvisé est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 8 | *Remboursement des frais*

En application des dispositions du paragraphe 5.2 de l'article 5 « Droit syndical et liberté d'opinion » des dispositions générales de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, les salaires des membres de la commission appartenant au collège des salariés sont maintenus par leurs employeurs pour la durée des réunions lorsque celles-ci se tiennent pendant le temps de travail.

En outre, les frais de déplacement des membres de la commission d'une part, ainsi que les salaires des membres de la commission appartenant au collège des salariés et la perte de ressources des membres de la commission appartenant au col-

lège des employeurs d'autre part, sont pris en charge par le fonds national pour le développement du paritarisme et le financement de la négociation collective dans la pharmacie d'officine (FNDP), visé à l'article 2 de l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 modifié relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective dans la pharmacie d'officine, dans les conditions et selon les modalités qu'il détermine. »

Article 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 1^{er} octobre 2021 à l'exception de son article 1^{er}, qui prend effet à compter du 15 novembre 2021.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2019). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 16 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052 | Convention collective nationale

IDCC : 1996 | **PHARMACIE D'OFFICINE**

Avenant du 16 novembre 2021

relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
(CPPNI)

NOR : ASET2151098M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FNSCIC CFE-CGC ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997,
notamment son article 30,

Préambule

Compte tenu de l'arrivée à échéance au 30 septembre 2021 du dispositif exceptionnel prévu par l'ordonnance n° 2020-321 du 25 mars 2020 modifiée portant adaptation des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé en raison de l'épidémie de covid-19, les parties signataires, soucieuses de favoriser le dialogue social dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine et de permettre, à cette fin, aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine de participer à distance aux réunions, sont convenues de ce qui suit.

Article 1^{er}

Le 4 « Fonctionnement » de l'article 30 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » de la convention collective nationale susvisée est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine peuvent participer à distance aux réunions des commissions, sous-commissions, groupes de travail paritaires ou toute autre instance institués par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine ou par la présente convention collective, sous réserve de recourir à des moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective aux débats et aux prises de décisions.

Les moyens de visioconférence ou de télécommunication utilisés transmettent au moins la voix des participants et satisfont à des caractéristiques techniques permettant la retransmission continue et simultanée des débats. Les participants sont alors réputés présents pour l'adoption des décisions. »

Article 2

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 1^{er} octobre 2021.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2019). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 16 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 16 novembre 2021

à l'accord du 3 décembre 1997
relatif au développement du paritarisme
et au financement de la négociation collective

NOR : ASET2151100M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FNSCIC CFE-CGC ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (1996) ;

Vu l'arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (1996) ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 modifié relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective dans la pharmacie d'officine,

Préambule

Connaissance prise d'une part, de la liste des organisations syndicales de salariés ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ;

Soucieuses, d'autre part, de favoriser le dialogue social dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine et de permettre à cette fin aux membres du fonds mentionné à l'article 2

de l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 susvisé de participer à distance aux réunions, compte tenu de l'arrivée à échéance au 30 septembre 2021 du dispositif exceptionnel prévu par l'ordonnance n° 2020-321 du 25 mars 2020 modifiée portant adaptation des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé en raison de l'épidémie de Covid-19, les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article 5 « Gestion paritaire et composition du fonds » de l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 susvisé est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Le fonds est composé paritairemment, d'une part, de 15 représentants des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, à raison de 3 représentants par organisation syndicale et, d'autre part, de 15 représentants des organisations syndicales d'employeurs reconnues représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, à raison de 10 représentants pour la FSPF et de 5 représentants pour l'USPO. »

Article 2

Le premier alinéa de l'article 9 « Réunions du fonds » de l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 susvisé est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Ils peuvent participer à distance aux réunions organisées à cet effet, selon les modalités fixées par l'association mentionnée à l'article 2. »

Article 3

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 1^{er} octobre 2021 à l'exception de son article 1^{er}, qui prend effet à compter du 15 novembre 2021.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2019). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 16 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 novembre 2021
relatif à l'agenda social prévisionnel 2022

NOR : ASET2151161M

IDCC : 3043

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

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social prévisionnel pour 2022.

Thème	Période prévisionnelle de négociation
GT paritaire « emplois repères »	1 ^{er} semestre 2022
– Sécurisation des éléments de rémunération de branche – Salaires 2023	Été 2022
Temps de travail, travail en journée et en continu, logement (*)	2022
Prévention des risques professionnels – handicap	2 ^d semestre 2022
(*) Création d'un groupe de travail de suivi de la déclaration commune des partenaires sociaux signée le 8 septembre 2021 dans le cadre de la conférence de progrès.	

Fait à Villejuif, le 18 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 22 du 18 novembre 2021

à l'accord du 25 juin 2002
relatif aux classifications

NOR : ASET2151162M

IDCC : 3043

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

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant la volonté des parties signataires de revaloriser la grille des salaires minima conventionnels dans les entreprises de propreté, actée dans l'avenant n° 21 du 23 juillet 2021 à l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications ;

Considérant la clause figurant à l'article 3 dudit avenant selon laquelle : « dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines » ;

Considérant le dérapage de l'inflation et l'évolution de l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, depuis la signature de cet avenant, déclenchant la réalisation de la condition de la clause précitée ;

Considérant la revalorisation automatique du Smic au 1^{er} octobre 2021, consécutive à la dérive de l'inflation ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés, en rattrapant pour partie les effets de la dérive de l'inflation sur le second semestre 2021 et en 2022 par une nouvelle revalorisation des revenus minima hiérarchiques en 2022 ;

Les parties se sont à nouveau réunies et conviennent de compléter l'avenant n° 21 du 23 juillet 2021 à l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications y intégrant les dispositions ci-dessous :

Article 1^{er} | Modifications apportées à l'avenant n° 21 du 23 juillet 2021

1. À l'article 3, à la fin du premier alinéa, il est ajouté après « selon la grille "1" ou "2" », les mots « puis "3" ou "4" jointes ».

2. À l'article 3, après la grille de salaires 2, il est ajouté :

« Grille de salaires "3" »

Applicable au 1^{er} février 2022

(si la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* intervient avant le 1^{er} février 2022)

Filière exploitation

(En euros.)

Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise – MP	MP5 (*)	18,94
	MP4 (*)	17,52
	MP3	15,72
	MP2	14,18
	MP1	13,41
(*) Assimilé cadre.		

(En euros.)

Niveau	Échelon	Taux horaire
Chef d'équipe – CE	3	13,36
	2	13,21
	1	12,50

(En euros.)

Niveau	Échelon	A (*)	B (**)
ATQS	3	12,94	13,21
	2	12,03	12,24
	1	11,40	11,58
AQS	3	11,18	11,39
	2	11,08	11,29
	1	10,99	11,17
AS	3	10,93	11,12
	2	10,87	11,06
	1	10,83	11,00
(*) A : Propreté ou prestations associées. (**) B : Propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			

Filière administrative – Taux horaire

(En euros.)

Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise – MA	MA3 (*)	18,77
	MA2	17,78
	MA1	15,68
Employés – EA	EA4	14,10
	EA3	12,89
	EA2	11,71
	EA1	10,92
(*) Assimilé cadre.		

Filière cadre – Minima conventionnels

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	5 013,98
	CA5	4 589,04
	CA4	4 323,95
	CA3	3 740,51
	CA2	3 347,06
	CA1	2 837,35

Grille de salaires “4”

Applicable au 1^{er} mars 2022 au plus tôt

(si la publication de l’arrêté d’extension au *Journal officiel* intervient à compter du 1^{er} février 2022)

Filière exploitation

(En euros.)

Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise – MP	MP5 (*)	18,95
	MP4 (*)	17,53
	MP3	15,73
	MP2	14,19
	MP1	13,42
(*) Assimilé cadre.		

(En euros.)

Niveau	Échelon	Taux horaire
Chef d'équipe – CE	3	13,37
	2	13,22
	1	12,50

(En euros.)

Niveau	Échelon	A (*)	B (**)
ATQS	3	12,94	13,22
	2	12,04	12,25
	1	11,40	11,59
AQS	3	11,19	11,39
	2	11,09	11,29
	1	10,99	11,18
AS	3	10,93	11,13
	2	10,87	11,07
	1	10,84	11,00
(*) A : Propreté ou prestations associées. (**) B : Propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			

Filière administrative – Taux horaire

(En euros.)

Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise – MA	MA3 (*)	18,77
	MA2	17,79
	MA1	15,68
Employés – EA	EA4	14,10
	EA3	12,89
	EA2	11,71
	EA1	10,92
(*) Assimilé cadre.		

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	5 016,42
	CA5	4 591,28
	CA4	4 326,06
	CA3	3 742,33
	CA2	3 348,69
	CA1	2 838,73

Article 2 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent avenant relatif aux salaires minima conventionnels justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord sur les classifications, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

Article 3 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant n'entreront en vigueur qu'après publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension dans les conditions définies ci-dessous.

Si la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant intervient :

– avant le 1^{er} février 2022 : la grille 3 est applicable au 1^{er} février 2022 ;

ou

– à compter du 1^{er} février 2022 : la grille 4 est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel* et au 1^{er} mars 2022 au plus tôt.

Fait à Villejuif, le 18 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Avenant du 26 octobre 2021

à l'accord du 12 avril 2017

relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation
et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi

NOR : ASET2151206M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTV ;

FNTR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFTD ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En raison de la crise liée au « Covid », les partenaires sociaux ont apporté des modifications temporaires aux dispositions de l'article 27 de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport du 12 avril 2017 par deux avenants des 17 décembre 2020 et 18 juin 2021.

L'incertitude créée par le contexte sanitaire s'est malheureusement prolongée, appelant la poursuite du dispositif dérogatoire temporaire.

C'est pourquoi les partenaires sociaux décident de reconduire les dispositions dérogatoires mises en place par les avenants susvisés comme suit.

Article 1^{er} | *Modification temporaire de la période de référence*

Les partenaires sociaux décident de prolonger le dispositif dérogatoire aménageant la durée de la période de référence visée à l'article 27 de l'accord du 12 avril 2017 précité. Ce dernier prendra donc fin au 1^{er} janvier 2023.

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 vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et prendra fin au 1^{er} janvier 2023.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Article 4 | *Dépôt et extension*

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

Fait à Paris, le 26 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 1 du 26 octobre 2021

à l'accord du 4 juin 2020
relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion
par alternance (dit « Pro-A »)

NOR : ASET2151205M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTV ;

FNTR,

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

Au regard de modifications dans les appellations des formations et de l'émergence de nouveaux besoins, la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » dans la branche transports routiers (annexe à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance) est mise à jour et complétée.

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément à l'accord du 4 juin 2020 susvisé, cette liste est établie au regard des critères de forte mutation de l'activité et de risques d'obsolescence des compétences.

Article 1^{er} | Mise à jour de la liste des certifications retenues dans la branche transports routiers

La liste des certifications retenue au titre de l'accord du 4 juin 2020 susvisé est mise à jour par l'ajout des formations de la liste complémentaire annexée au présent avenant.

Par ailleurs, les appellations devenues obsolètes sont mises en conformité, comme figurant dans ladite liste complémentaire annexée au présent avenant.

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 vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application dès son extension.

Article 4 | Dépôt et extension

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 les conditions dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 26 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste complémentaire des certifications retenues comme éligibles à la « Pro-A »

Transports routiers et activités auxiliaires CCNTR

Formations aboutissant à un diplôme, un titre ou à un CQP
Formations
Niveau 4 (ex niveau IV)
Bac pro Organisation de transport de marchandises
Niveau 5 (ex niveau III)
BTS Gestion des transports – Logistique associée – GTLA
BTS Maintenance véhicules option B – Véhicules de transport routier – MVTR
BUT Gestion logistique et transport management de la mobilité et de la Supply Chain connectées
BUT Gestion logistique et transport management de la mobilité et de la Supply Chain durables
TP Gestion des opérations de transport routier de marchandises – GOTRM
TP Organisateur de transports aériens ou maritimes de marchandises – OTAMM
TP Technicien en maintenance des parcs de véhicules Industriels – TMPVI (PROMOTRANS)
TP Responsable exploitation de transport de marchandises – RETM (PROMOTRANS)
TP Vendeur conseil en voyages d'affaires et de tourisme – VCVAT
Niveau 6 (ex niveau II)
Responsable du transport Multimodal – RTM (PROMOTRANS)
Responsable opérationnel de la chaîne logistique (ESPL)
Responsable des opérations logistiques -Diplôme d'études supérieures d'université – Gestion des opérations logistiques – GOL EXECUTIVE
Niveau 7 (ex niveau I)
Manager des organisations et processus logistiques – MOPL (ISTELI)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210500-001221

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
