



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2022-08

5 mars 2022

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2022-08 du 5 mars 2022

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° 2022-08.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-08 du 5 mars 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 18 Textile-industries : accord du 21 janvier 2022 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2022.....	6
IDCC 44 Chimie-industrie : protocole d'accord du 20 avril 1971 relatif au congé maladie et aux conditions de travail.....	9
IDCC 44 Chimie-industrie : accord du 12 décembre 1973 relatif au régime de santé et au maintien du salaire en cas de congé maladie.....	14
IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale : avenant n° 126 du 21 décembre 2021 relatif aux indemnités de départ à la retraite	17
IDCC 1043 Gardiens-concierges : adhésion par lettre du 20 décembre 2021 de la FESSAD UNSA à la convention collective nationale.....	21
IDCC 1077 Produits du sol-engrais : avenant n° 69 du 9 décembre 2021 relatif aux salaires au 1 ^{er} novembre 2021.....	22
IDCC 1278-2336 Habitat-logement-accompagné : adhésion par lettre du 20 janvier 2022 de la FESSAD UNSA aux conventions collectives.....	26
IDCC 1411 Ameublement-fabrication : accord du 25 janvier 2022 relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle.....	27
IDCC 1487 Horlogerie-bijouterie. Commerce-détail : avenant n° 1 du 14 janvier 2022 à l'accord du 18 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).....	29
IDCC 1501 Restauration-rapide : avenant n° 60 du 6 janvier 2022 relatif aux minima conventionnels.....	31
IDCC 1501 Restauration-rapide : avenant n° 61 du 6 janvier 2022 relatif à la prime annuelle conventionnelle.....	34
IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 25 novembre 2021 à l'accord de méthode du 9 avril 2020 et à ses avenants relatif à l'organisation du dialogue social suite à l'épidémie de « Covid-19 »	36
IDCC 1516 Formation-organismes : adhésion par lettre du 20 décembre 2021 de la FESSAD-UNSA à la convention collective nationale.....	38

IDCC 1536 Distributeurs-conseil-hors domicile : accord n° 2021-2 du 14 décembre 2021 à l'annexe 1 de la convention (accord du 24 avril 2007) relatif à la nouvelle classification et aux salaires minima conventionnels.....	39
IDCC 1558 Céramiques-industries (ouvriers, ETAM et cadres) : accord du 26 janvier 2022 relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels.....	55
IDCC 1580 Chaussures-industrie : accord du 21 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022	60
IDCC 1596 Bâtiment (Haute-Savoie [ouvriers]) : accord du 20 janvier 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2022 (Haute-Savoie).....	65
IDCC 1597 Bâtiment (Haute-Savoie [ouvriers]) : accord du 20 janvier 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2022 (Haute-Savoie).....	67
IDCC 1794 Retraites-complémentaires-institutions : accord du 29 décembre 2021 à l'annexe II-A de la CCN du 9 décembre 1993 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	69
IDCC 1794 Retraites-complémentaires-institutions : accord du 29 décembre 2021 relatif à la fixation de l'agenda social de la CPPNI pour l'année 2022	85
IDCC 1794 Retraites-complémentaires-institutions : avenant n° 4 du 29 novembre 2021 à l'accord de méthode du 16 mars 2018 relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la convention collective.....	89
IDCC 1880 Ameublement-négoce : accord du 10 décembre 2021 relatif à l'emploi de personnes en situation de handicap	92
IDCC 1982 Médico-techniques. Négoce-prestations-service : avenant du 16 décembre 2021 relatif à la modification des articles 5.1 et 5.3 et à la création d'un article 5.4 de la convention collective	100
IDCC 2128 Mutualité : adhésion par lettre du 20 décembre 2021 de la FESSAD UNSA à la convention collective nationale.....	105
IDCC 2205 Notariat : adhésion par lettre du 20 décembre 2021 de la FESSAD UNSA à la nouvelle convention collective nationale du 19 février 2015.....	106
IDCC 2272 Assainissement-maintenance-indutrieelle : accord du 18 janvier 2022 relatif au dispositif de la « Pro-A »	107
IDCC 2272 Assainissement-maintenance-indutrieelle : avenant n° 37 du 18 janvier 2022 relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte et de repas pour l'année 2022	113
IDCC 2543-3213 Géomètres-experts : accord du 12 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels	116

Accord(s) professionnel(s)

Transports routiers et activités auxiliaires du transport : avenant n° 22 du 20 janvier 2022 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel (transport de fonds et valeurs)	119
Banque populaire : avenant n° 2 du 13 janvier 2022 à l'accord du 25 février 2020 relatif au régime de prévoyance et au régime de retraite supplémentaire collective	138
Métallurgie : accord national du 11 janvier 2022 relatif au contrat de chantier ou d'opération.....	154

Accord du 21 janvier 2022
relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2022

NOR : ASET2250194M

IDCC : 18

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

UIT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC Chimie ;

THC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Préambule

Le présent accord a pour objet de revaloriser, dans l'industrie textile, le barème de rémunérations minima garanties, pour l'ensemble des catégories professionnelles sur la base des classifications en vigueur dans l'industrie textile (CCN n° 0018).

Le barème est présenté en termes de minima mensuels. Les montants mensuels des rémunérations minima garanties, résultant du présent accord, sont calculés sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises textiles, sans stipulation spécifique concernant les entreprises de moins de 50 salariés, afin de préserver l'unité des salaires minima dans la branche.

Article 2 | Révision du barème des salaires minima garantis

Les salaires minima mensuels garantis des salariés font l'objet du barème ci-après applicable au 1^{er} février 2022.

Barème des salaires minima mensuels au 1^{er} février 2022

Niveau 1	1 617 €
Niveau 2	
Échelon 1	1 620 €
Échelon 2	1 625 €
Échelon 3	1 631 €
Niveau 3	
Échelon 1	1 632 €
Échelon 2	1 636 €
Échelon 3	1 645 €
Niveau 4	
Échelon 2	1 647 €
Échelon 2	1 702 €
Échelon 3	1 774 €
Niveau 5	
Échelon 1	1 780 €
Échelon 2	1 826 €
Échelon 3	1 955 €
Niveau 6	
Échelon 1	1 965 €
Échelon 2	2 063 €
Échelon 3	2 229 €
Position I	
Échelon 1	2 234 €
Échelon 2	2 492 €
Position II	3 018 €
Position III	3 663 €
Position IV	4 308 €

Article 3 | *Indemnisation conventionnelle du chômage partiel*

Les barèmes conventionnels de chômage partiel seront revalorisés sur la base du barème figurant ci-dessus.

Article 4 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, l'employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires conviennent d'ouvrir une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2022.

Article 5 | Garantie collective au rendement

La moyenne horaire des rémunérations par poste des ouvriers travaillant au rendement devra dépasser de 0,19 € l'heure les rémunérations minima garanties ramenées à leur taux horaire (voir sur le régime de cette garantie collective l'article 73, B, 1° de la convention collective nationale de l'industrie textile).

Article 6 | Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent qu'en cas de hausse du Smic, dans le courant de l'année 2022, une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'union des industries textiles, dans les deux mois de ladite augmentation, pour évaluer l'impact éventuel de cette revalorisation sur les rémunérations minima garanties fixées dans le présent accord, et échanger, le cas échéant, sur une évolution des rémunérations minima garanties.

Article 7 | Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension

L'accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} février 2022.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile.

L'accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

L'accord pourra être révisé ou dénoncé à condition d'observer les règles définies aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 21 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108 | Convention collective nationale

IDCC : 44 | **INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES**

Protocole d'accord du 20 avril 1971
relatif au congé maladie et aux conditions de travail

NOR : ASET2250216M

IDCC : 44

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

UIC ;
FNCG ;
FIP ;
CSP ;
FIPEC ;
SETP ;
SFEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;
CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC,

d'autre part,

entre les parties soussignées, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les paragraphes 1, premier alinéa, 2 et 3 de l'article 7 de l'avenant « Agents de maîtrise » à la convention collective nationale des industries chimiques sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

- « 1. Après 1 an de présence effective dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifiés, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant les trois premiers mois d'indisponibilité et à demi-tarif pendant la même période consécutive.
2. Les appointements mensuels augmentés de la prime d'ancienneté, ainsi que des primes de rendement, de production et de productivité de caractère individuel ou col-

lectif et à l'exclusion de tous les autres éléments de la rémunération, seront calculés sur l'horaire de travail de l'atelier ou service auquel l'intéressé appartient.

3. Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit.

Cette disposition n'est pas applicable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Toutefois, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le droit à indemnisation, tel que défini au paragraphe 1 ci-dessus, sera à nouveau ouvert lors du premier anniversaire du début de l'absence. Dans ce cas, la période d'indemnisation à demi-tarif, qui pourrait le cas échéant continuer à courir, prendra fin automatiquement. »

Article 2

L'article 13 de l'avenant « Agents de maîtrise » à la convention collective nationale des industries chimiques est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Travail poste. Travail en service continu. Travail en service semi-continu

Article 13

I. Définitions

1. On appelle travail par poste l'organisation dans laquelle un agent de maîtrise ou technicien effectue son travail journalier d'une seule traite.

2. On entend par travail en service continu organisation dans laquelle un atelier fonctionne durant tous les jours de la semaine, y compris le dimanche, de jour et de nuit.

3. On entend par travail en service semi-continu l'organisation dans laquelle un atelier fonctionne 24 heures par jour, mais est arrêté le dimanche et généralement les jours fériés.

II. Travail en service continu

Les agents de maîtrise et techniciens travaillant en service continu dans une équipe commençant le dimanche recevront une prime de dimanche égale pour chaque heure de travail à 100 % du minimum horaire correspondant à leur classification.

Les agents de maîtrise et techniciens de l'équipe de nuit (c'est-à-dire celle qui est au travail à minuit) bénéficieront d'une prime de nuit égale pour chaque heure de travail à 20 % du minimum horaire correspondant à leur classification.

Cette prime sera également versée à l'équipe de nuit bénéficiant de la prime de dimanche.

Dans le cas où le changement d'équipe a lieu à minuit, seule une équipe (soit l'équipe montante, soit l'équipe descendante) bénéficiera de la prime de nuit.

Les agents de maîtrise et techniciens des services continus âgés de plus de 55 ans seront, sur leur demande, affectés par priorité et dans la mesure des places disponibles, à un emploi ne comportant pas de travail en service continu et correspondant à leurs aptitudes, avec la garantie de leurs appointements de base, des primes générales et de celles attachées à leur nouvel emploi, ainsi que du coefficient de leur ancienne classification.

III. Travail en service semi-continu

Les agents de maîtrise et techniciens de l'équipe de nuit (c'est-à-dire de celle qui est au travail à minuit) bénéficieront d'une prime de nuit égale pour chaque heure de travail à 20 % du minimum horaire correspondant à leur classification.

Dans le cas où le changement d'équipe a lieu à minuit, seule une équipe (soit l'équipe montante, soit l'équipe descendante) bénéficiera de la prime de nuit.

Les agents de maîtrise et techniciens travaillant en service semi-continu dans une équipe de nuit finissant ou commençant le dimanche bénéficieront, en outre, d'une prime de dimanche égale, pour chaque heure de travail, à 100 % du minimum horaire correspondant à leur classification.

Si l'organisation du travail comporte deux équipes dont l'une finit et l'autre commence le dimanche, une seule des équipes bénéficiera de la prime de dimanche.

IV. Les agents de maîtrise et techniciens des services continus et semi-continus travaillant un jour férié légal ne tombant pas un dimanche bénéficieront, pour chaque heure de travail, d'une prime égale à 100 % du minimum horaire correspondant à leur classification.

V. Les primes prévues aux paragraphes II et III ci-dessus s'ajoutent, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires et n'entrent pas en compte pour le calcul de celles-ci.

VI. Dans les entreprises où des primes, indemnités ou majorations sont versées explicitement au titre du travail continu ou semi-continu, qu'elles soient limitées aux heures de nuit ou de dimanche ou qu'elles soient appliquées également aux équipes de jour, les systèmes existants pourront être conservés dans la mesure où ils assurent à l'intéressé un complément global de rémunération au moins égal à celui résultant des dispositions des paragraphes II et III ci-dessus.

VII. Les heures supplémentaires effectuées en service continu ou semi-continu sont majorées au-delà de la quarantième heure.

VIII. Dans les travaux en service continu ou semi-continu, la continuité du poste doit être assurée. L'agent de maîtrise ou technicien doit attendre l'arrivée de son remplaçant et assurer le service au cas où celui-ci ne se présente pas.

Les cas de prolongation exceptionnelle de travail demandée à un agent de maîtrise ou technicien pour assurer le service incombant à un agent de maîtrise ou technicien ne s'étant pas présenté à la relève du poste sont réglés dans le cadre de l'établissement.

IX. Lorsque les agents de maîtrise et techniciens travaillent de façon ininterrompue dans un poste d'une durée supérieure à six heures, il leur sera accordé une demi-heure de pause, rémunérée comme temps effectif de travail. Cette disposition n'est pas applicable dans les fabrications continues dont les conditions de travail permettent aux intéressés de prendre normalement leur casse-croûte. Dans ce cas, toutes dispositions seront prises pour que le casse-croûte puisse être consommé dans des conditions d'hygiène convenable.

Indemnité de panier de nuit

Article 13 bis

Les agents de maîtrise et techniciens travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficieront d'une indemnité de panier de nuit fixée à une fois et demie le minimum horaire correspondant au coefficient 125.

Si le changement d'équipe est effectué à minuit, l'indemnité de panier de nuit sera attribuée à une seule des équipes.

Jours fériés^[1]

Article 13 *ter*

1. Les jours fériés légaux, autres que le 1^{er} mai, chômés par le personnel, n'entraîneront aucune réduction de la rémunération toutes primes comprises.

2. Les agents de maîtrise et techniciens travaillant un jour férié, autre que le 1^{er} mai, auront droit, en plus de leur rémunération mensuelle, à un jour de repos compensateur ; si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder ce repos compensateur, ils recevront une indemnité égale à la rémunération afférente audit jour férié, à l'exclusion des primes prévues à l'article 13.

Ces dispositions sont valables pour les agents de maîtrise et techniciens travaillant en service continu, également, lorsqu'ils sont de repos le jour considéré.

3. Le cas du premier mai est réglé conformément aux dispositions légales. Toutefois, les agents de maîtrise et techniciens des services continus, qu'ils travaillent ou qu'ils soient de repos ce jour-là auront droit, en plus de leur rémunération mensuelle, soit à un jour de repos compensateur, soit à l'indemnité prévue à l'article 3 de la loi du 30 avril 1947.

4. Pour l'application des dispositions ci-dessus, le jour de repos compensateur n'entraînera aucune réduction de la rémunération qui aurait été perçue ce jour-là.

5. L'apurement des droits résultant pour les intéressés des dispositions qui précèdent devra intervenir au plus tard le dernier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel se place le jour férié considéré.»

Article 3

Les paragraphes 1 et 3 de l'article 7 de l'avenant « Ingénieurs et cadres » à la convention collective nationale des industries chimiques sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« 1. Après un an de présence effective dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifiés, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant les quatre premiers mois et à demi-tarif pendant les quatre mois suivants.

3. Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser au cours de cette même année la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de sa maladie.

Cette disposition n'est pas applicable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Toutefois, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le droit à l'indemnisation, tel que défini aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus, sera à nouveau ouvert lors du premier anniversaire du début de l'absence. Dans ce cas, la période d'indemnisation à demi-tarif, qui pourrait le cas échéant continuer à courir, prendra fin automatiquement. »

[1] Les jours fériés légaux autres que le 1^{er} mai sont actuellement les suivants : 1^{er} janvier ; Lundi de Pâques ; Ascension ; lundi de Pentecôte ; 14 juillet ; 15 août (Assomption) ; 1^{er} novembre ; 11 novembre ; 25 décembre (Noël).

Article 4

Le présent accord prendra effet au plus tard le 20 avril 1971.

Fait à Paris, le 20 avril 1971.

(Suivent les signatures.)

Accord du 12 décembre 1973

relatif au régime de santé
et au maintien du salaire en cas de congé maladie

NOR : ASET2250217M

IDCC : 44

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

**UIC ;
FNCG ;
FIP ;
CSP ;
FIPEC ;
SETP ;
SFEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;
CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À la date du 1^{er} mars 1974, le paragraphe 1 de l'article 23 de l'avenant n° 1 « Ouvriers – Employés » à la convention collective nationale des industries chimiques sera abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. Après un an de présence effective dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifiés, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant les deux premiers mois et demi d'indisponibilité et à demi-tarif pendant une même période de temps consécutive.

Chacune de ces périodes de deux mois et demi sera augmentée d'un demi-mois supplémentaire par trois années d'ancienneté, sans que chacune de ces périodes puisse dépasser six mois au total. »

Article 2

La durée d'indemnisation de deux mois et demi à plein tarif et de deux mois et demi à demi-tarif prévue au paragraphe 1 de l'article 23 de l'avenant n° 1 tel qu'il résulte de l'article 1 du présent accord sera portée :

- à trois mois à plein tarif et trois mois à demi-tarif à la date du 1^{er} janvier 1975 ;
- à quatre mois à plein tarif et quatre mois à demi-tarif à la date du 1^{er} janvier 1976.

À partir de cette dernière date, chacune de ces périodes de quatre mois sera augmentée d'un mois supplémentaire par trois années d'ancienneté, sans que chacune de ces périodes puisse dépasser six mois au total.

Article 3

À la date du 1^{er} mars 1974, le paragraphe 1 de l'article 7 de l'avenant « Agents de maîtrise » à la convention collective des industries chimiques sera abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. Après un an de présence effective dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifiés, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant les trois premiers mois et demi d'indisponibilité et à demi-tarif pendant une même période de temps consécutive.

Chacune de ces périodes de trois mois et demi sera augmentée d'un demi-mois supplémentaire par trois années d'ancienneté, sans que chacune de ces périodes puisse dépasser six mois au total. »

Article 4

La durée de trois mois et demi à plein tarif et trois mois et demi à demi-tarif prévue au paragraphe 1 de l'article 7 de l'avenant « Agents de maîtrise » à la convention collective, tel qu'il résulte de l'article 3 du présent accord, sera portée à quatre mois à plein tarif et quatre mois à demi-tarif à la date du 1^{er} janvier 1975.

À partir de cette dernière date, chacune de ces périodes de quatre mois sera augmentée d'un mois supplémentaire par trois années d'ancienneté, sans que chacune de ces périodes puisse dépasser six mois au total.

Article 5

À la date du 1^{er} mars 1974, il sera inséré dans l'article 23 de l'avenant n° 1 et dans l'article 7 de l'avenant « Agents de maîtrise » un paragraphe 5 ainsi rédigé :

« 5. En cas de décès ou d'incapacité permanente totale résultant d'un accident de travail autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, l'employeur garantira au salarié ou à ses ayants droit une somme égale aux appointements perçus pendant ses douze derniers mois d'activité. Pour l'application de cette disposition, les appointements s'entendent au sens du paragraphe 2 du présent article.

Cette garantie est indépendante de celles accordées pour le même objet par la sécurité sociale ou les régimes complémentaires de retraites en vertu de leurs dispositions minima obligatoires. Toutefois, si l'employeur assume bénévolement la couverture de

ce risque sous quelque forme que ce soit, il pourra en tenir compte dans le calcul de cette garantie. »

Article 6

Les dispositions de l'article 2 ci-dessus qui doivent prendre effet le 1^{er} janvier 1976 et les dispositions de l'article 4 ci-dessus, qui doivent prendre effet le 1^{er} janvier 1975, entreront en vigueur dès le 1^{er} mars 1974 dans les cas suivants :

- absences pour accident du travail autre qu'un accident de trajet, ou pour maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ;
- absences pour maladie ou accident d'une durée continue égale ou supérieure à deux mois.

Ces dispositions transitoires ne dérogent pas aux dispositions qui font l'objet du paragraphe 3 des articles 23 de l'avenant n° 1 et 7 de l'avenant « Agents de maîtrise ».

Article 7

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article 31 d du livre premier du code du travail.

Fait à Paris, le 12 décembre 1973.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 126 du 21 décembre 2021
relatif aux indemnités de départ à la retraite

NOR : ASET2250248M

IDCC : 843

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

CNBpF ;

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 126 à la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

Préambule

Le présent avenant a pour effet de modifier partiellement l'article 34 « Départ à la retraite » de la convention collective conformément à la décision des partenaires sociaux de faire évoluer le montant de l'indemnité de départ en retraite afin de valoriser et de fidéliser des salariés de la branche.

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

Article 1^{er} | Les dispositions de l'article 34 sont modifiées comme suit :

Les dispositions du point 1.1 « À l'initiative du salarié » du point 1 « Âge de la retraite » sont modifiées comme suit :

- « – les termes du 1^{er} alinéa “à partir de 60 ans” sont remplacés par les termes “ à partir de l'âge légal de départ en retraite” ;
- les termes “avant 60 ans” du second alinéa sont remplacés par les termes “avant l'âge légal de départ en retraite.” »

Les dispositions du point 1.2 « À l'initiative de l'employeur » sont modifiées comme suit :

- « La phrase est complétée par les termes suivants : “dans les conditions prévues à l'article L. 1237-5 du code du travail.” »

Les dispositions du point 3.1 « Départ à l'initiative du salarié, indemnité de départ en retraite » du point 3 « Indemnités de fin de carrière » sont remplacées par la rédaction suivante :

- « Lorsque le salarié demande à partir à la retraite, il bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite dont le montant varie selon l'ancienneté du salarié dans la profession (entreprises code APE 1071 C) :

Ancienneté dans la profession	Indemnité de départ en retraite
10 ans	2 mois
11 ans	2 mois + 1/10 de mois
12 ans	2 mois + 2/10 de mois
13 ans	2 mois + 3/10 de mois
14 ans	2 mois + 4/10 de mois
15 ans	2 mois + 5/10 de mois
16 ans	2 mois + 6/10 de mois
17 ans	2 mois + 7/10 de mois
18 ans	2 mois + 8/10 de mois
19 ans	2 mois + 9/10 de mois
20 ans	3 mois
21 ans	3 mois + 1/10 de mois
22 ans	3 mois + 2/10 de mois
23 ans	3 mois + 3/10 de mois
24 ans	3 mois + 4/10 de mois
25 ans	3 mois + 5/10 de mois
26 ans	3 mois + 6/10 de mois
27 ans	3 mois + 7/10 de mois
28 ans	3 mois + 8/10 de mois
29 ans	3 mois + 9/10 de mois
30 ans	4 mois
31 ans	4 mois + 1/10 de mois
32 ans	4 mois + 2/10 de mois
33 ans	4 mois + 3/10 de mois
34 ans	4 mois + 4/10 de mois

Ancienneté dans la profession	Indemnité de départ en retraite
35 ans	4 mois + 5/10 de mois
36 ans	4 mois + 6/10 de mois
37 ans	4 mois + 7/10 de mois
38 ans	4 mois + 8/10 de mois
39 ans	4 mois + 9/10 de mois
40 ans et +	6 mois

Lorsqu'il prend sa retraite, le salarié qui a quitté la profession âgée d'au moins 55 ans et qui n'a pas bénéficié des dispositions du dernier alinéa de l'article 33 de la convention collective nationale, recevra une indemnité spéciale de départ à la retraite égale à la différence entre, d'une part, le montant de l'indemnité de départ en retraite calculé comme au présent point et, d'autre part, le montant de l'éventuelle indemnité de licenciement payée par son dernier employeur en boulangerie. Cette indemnité spéciale de départ en retraite est versée au salarié par AG2R Prévoyance ».

Les dispositions du point 3.4 « Modalité d'application du droit des salariés à une indemnité de départ en retraite en fonction de l'ancienneté dans la profession » sont remplacées par la rédaction suivante :

« Principes de base : le salarié qui a terminé sa carrière dans la boulangerie-pâtisserie devra avoir travaillé pendant une durée de 2 ans dans la période de 5 ans précédant le départ en retraite. L'employeur est seul responsable, envers son salarié, du versement de l'indemnité de départ en retraite, AG2R Prévoyance n'intervenant qu'en qualité de gestionnaire.

L'ancienneté dans la profession pour l'attribution de l'indemnité de départ à la retraite est établie par le salarié qui doit indiquer ses périodes d'activité dans l'attestation fournie par AG2R Prévoyance.

Périodes validées pour la retraite et prises en compte pour le calcul de l'ancienneté :

- services cotisés à AG2R Prévoyance et dans la profession ;
- services effectués dans des entreprises de la profession, disparues avant l'adhésion à AG2R Prévoyance ;
- périodes de guerre, mobilisation ;
- périodes de chômage indemnisés par Pôle emploi,
(pour les deux derniers points ci-dessus, il est nécessaire que la période précédente ait été travaillée dans la boulangerie, boulangerie-pâtisserie) ;
- périodes de maladie, maternité, invalidité, accident du travail intervenant pour des salariés en cours d'activité dans la profession (périodes supérieures à 2 mois : prises en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté) ».

Les dispositions du point 4 « Processus administratif » sont supprimées et remplacées par la rédaction suivante :

« 4. Processus administratif

Au plus tard 2 mois avant son départ en retraite, le salarié complète l'attestation d'ancienneté fournie par AG2R Prévoyance.

Le salarié transmet cette attestation accompagnée du ou des certificats de travail et/ou du dernier bulletin de salaire afférent à chacun de ses emplois, à son employeur pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

L'employeur détermine le montant de l'indemnité en fonction du salaire et de l'ancienneté dans la profession.

L'employeur adresse les documents transmis par le salarié et l'imprimé "Demande de prestations – indemnité de départ en retraite – personnel cadre et non-cadre" à AG2R Prévoyance.

Cette dernière vérifie le montant de l'indemnité, paie l'employeur et avertit le salarié du montant de l'indemnité.

L'employeur doit impérativement verser l'indemnité de départ en retraite, ainsi avancée par AG2R Prévoyance, au moment du départ en retraite.

En tout état de cause, la demande de prise en charge de l'indemnité doit être effectuée au plus tard dans les 2 ans qui suivent la rupture du contrat de travail.

Parallèlement, le salarié peut, à sa demande, bénéficier d'une information sur ses droits à retraite auprès d'AG2R AGIRC-ARRCO, institution désignée par les partenaires sociaux pour gérer le régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO des salariés de la profession.

Les agences conseil retraite (ex. Cicas) accompagnent également les futurs retraités dans la constitution de leur demande de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO. »

Les dispositions du point 6 « Organisme désigné » sont partiellement modifiées comme suit :

« Le 1^{er} alinéa est rédigé comme suit :

Les partenaires sociaux ont confié la gestion de cette garantie à AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ».

Les autres dispositions de l'article 34 restent inchangées. »

Article 2 | Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2022 et a une durée indéterminée.

Article 3 | Publicité. Dépôt et extension

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

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, 21 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Adhésion par lettre du 20 décembre 2021
de la FESSAD UNSA à la convention collective nationale

NOR : ASET2250225M

IDCC : 1043

Bagnolet, le 20 décembre 2021.

La fédération des syndicats de services et activités diverses tertiaires et connexes (FESSAD-UNSA), 21, rue Jules-Ferry, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD-UNSA), déclarée le 15 mars 1999, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (IDCC 1043) (réécrite par l'avenant n° 74 du 27 avril 2009 portant modification de la convention).

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3165 | Convention collective nationale

IDCC : 1077 | **ENTREPRISES DU NÉGOCE ET DE L'INDUSTRIE
DES PRODUITS DU SOL, ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

Avenant n° 69 du 9 décembre 2021

relatif aux salaires au 1^{er} novembre 2021

NOR : ASET2250245M

IDCC : 1077

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

FNA ;

FNNPAOEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Considérant la hausse du Smic au 1^{er} octobre 2021, les partenaires sociaux se sont réunis à titre exceptionnel en fin d'année, afin d'échanger sur la grille de salaires applicable au sein de la branche.

Soucieux de prendre en compte cette évolution, ils sont convenus de revaloriser les salaires dès la fin d'année 2021, dans les conditions suivantes :

Considérant l'avenant n° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures ;

Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaire.

Article 1^{er} | Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} novembre 2021 à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Par ailleurs, elles rappellent que selon la classification actuellement en vigueur (avenant du 15 janvier 1981), le coefficient 115 n'est qu'un coefficient transitoire qui n'a vocation à s'appliquer que pendant les deux mois suivant l'embauche.

Les coefficients 115, 120 et 140 correspondent à des emplois d'ouvriers et employés non qualifiés.

Les emplois d'ouvriers et employés qualifiés relèvent des autres coefficients (à partir du coefficient 155).

Article 3 | *Égalité salariale hommes-femmes*

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 4 | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent avenant 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 5

Conformément à l'article 69 de la convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 9 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des salaires applicable au 1^{er} novembre 2021 (base 35 heures)

(En euros.)

Coefficient conventionnel	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
115	1 590,32	10,49
120	1 626,11	10,72
140	1 631,56	10,76
155	1 637,73	10,80
165	1 644,62	10,84
180	1 652,43	10,89
200	1 661,17	10,95
220	1 669,95	11,01
235	1 706,31	11,25
240	1 724,92	11,37
245	1 743,53	11,50
250	1 762,14	11,62
255	1 780,74	11,74
260	1 799,33	11,86
270	1 836,55	12,11
275	1 855,16	12,23
285	1 892,37	12,48
290	1 910,97	12,60
295	1 929,58	12,72
305	1 966,80	12,97
310	1 985,40	13,09
315	2 004,00	13,21
325	2 041,22	13,46
335	2 078,45	13,70
340	2 097,03	13,83
350	2 134,26	14,07
400	2 320,31	15,30
425	2 413,34	15,91
430	2 431,96	16,03
450	2 506,37	16,53
460	2 543,59	16,77

Coefficient conventionnel	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
470	2 580,80	17,02
495	2 673,83	17,63
520	2 766,86	18,24
540	2 841,30	18,73
560	2 915,71	19,22
580	2 990,14	19,71
600	3 064,56	20,21
620	3 138,98	20,70
680	3 362,26	22,17

Brochure n° 3221 | Convention collective nationale

IDCC : **1278** | **PERSONNELS PACT ET ARIM**

(Centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière)

Brochure n° 3014 | Convention collective nationale

IDCC : **2336** | **HABITAT ET LOGEMENT ACCOMPAGNÉS**

Adhésion par lettre du 20 janvier 2022

de la FESSAD UNSA aux conventions collectives

NOR : ASET2250231M

IDCC : 1278, 2336

Bagnolet, le 20 janvier 2022.

La FESSAD UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD-UNSA), déclarée le 15 mars 1999, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés du 16 juillet 2003 (étendue par arrêté du 9 février 2004 JORF 18 février 2004) incluant l'avenant n° 53 du 3 juin 2020 relatif au champ d'application et à la modification de l'intitulé de la convention collective, ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers (IDCC 2336 et 1278).

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : 1411 | **AMEUBLEMENT**
(Fabrication)

Accord du 25 janvier 2022

relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle

NOR : ASET2250220M

IDCC : 1411

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

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement français,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CGT FNSCBA ;

FG FO construction ;

FNCB CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires rappellent :

- que le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et fortement exposé à la concurrence internationale ;
- que les études menées au sein de la CPNEFP ont mis en évidence que de nombreux métiers et qualifications évoluent très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies-métiers liés à la conception, la fabrication, la commercialisation, la diffusion et à la digitalisation ;
- que l'évaluation des impacts de la contribution conventionnelle à la formation professionnelle a mis en évidence une dynamique positive sur le développement de la formation dans les entreprises de la fabrication de l'ameublement, notamment dans les entreprises petites et moyennes de la branche ;
- qu'un accord relatif l'activité réduite pour le maintien en emploi a été signé le 20 octobre 2020 dans la branche de la fabrication de l'ameublement pour faire face aux conséquences de la

situation sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » dans lequel les partenaires sociaux de la branche ont pris des engagements en matière de formation professionnelle.

C'est pourquoi, les parties signataires conviennent de reconduire conventionnellement la contribution additionnelle à la formation professionnelle pour deux années supplémentaires correspondant à deux collectes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1^{er} de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement.

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

Article 2 | Montant de la contribution

À compter du 1^{er} janvier 2022, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCO 2i, une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute N – 1 au titre du plan de développement des compétences.

Article 3 | Date de versement

L'obligation conventionnelle, définie à l'article 2 du présent accord, est versée en totalité en une fois au plus tard au 28 février de l'année N.

Article 4 | Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail et n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2023.

Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Fait à Paris, le 25 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**
(Commerce de détail)

Avenant du 14 janvier 2022

à l'accord du 18 novembre 2020
relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2250244M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ont convenus de mettre en œuvre, par le biais d'un accord du 18 novembre 2020, le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction de l'activité durable (APLD).

L'accord relatif au dispositif d'APLD a été conclu pour une durée déterminée d'un an et est applicable jusqu'au 1^{er} avril 2021.

Depuis le début de la pandémie, soit depuis le mois de mars 2020, le trafic au sein des aéroports est très fortement impacté :

- de nombreux terminaux de différents aéroports restent encore fermés ;
 - dans les terminaux ouverts, le trafic aérien reste encore très fortement perturbé et diminué.
- En conséquence, l'activité commerciale y est très affaiblie.

Au jour de la signature du présent avenant et au regard de la cinquième vague que nous affrontons, les perspectives de reprises du trafic aérien international sont encore incertaines surtout pour la zone extra Schengen.

En outre, une très forte diminution de la clientèle étrangère sur le territoire français, notamment asiatique et américaine (à fort pouvoir d'achat) est encore relevée.

Au regard du contexte actuel et des besoins des entreprises de la branche, notamment pour les points de vente d'horlogerie-bijouterie situés dans les aéroports, il est apparu nécessaire

pour les partenaires sociaux de reconduire l'accord du 18 novembre 2020 relatif au dispositif d'APLD pour une durée de six mois par le biais d'un avenant.

Article 1^{er} | Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application professionnel et territorial du présent avenant est celui visé à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487 – brochure JO 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

Article 2 | Reconduction de l'accord APLD du 18 novembre 2020

L'ensemble des dispositions envisagées dans l'accord APLD du 18 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée sont reconduites pour une durée de six mois dans le cadre du présent avenant.

Article 3 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée à plus de 90 % de TPE/PME, les partenaires sociaux considèrent que le contenu du présent avenant ne justifie pas d'envisager des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur effectif.

Article 4 | Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée de six mois le présent avenant entrera en vigueur le premier jour suivant la date de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir minimum un mois avant la cessation d'effet des dispositions du présent avenant afin d'en établir un bilan global et de convenir soit :

- de l'éventuelle reconduction dudit accord par avenant soumis à extension ;
- de convenir de nouvelles dispositions par avenant soumis à extension.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de la « Covid-19 ».

Article 6 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 14 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 60 du 6 janvier 2022
relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2250246M

IDCC : 1501

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

SNARR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont mené des négociations (réunions des 19 novembre 2021, 17 décembre 2021 et 6 janvier 2022) afin de réviser la grille des salaires applicable dans le secteur de la restauration rapide.

Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient attachés aux conditions de rémunération dont bénéficient les salariés de la branche de la restauration rapide.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés de la branche de la restauration rapide en prenant notamment en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable

à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

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

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

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

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

Article 2 | Salaires minima par niveau

À compter du premier jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 44 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé « Salaires minima garantis » qui comprend la grille des taux horaires minima garantis, révisée en dernier lieu par l'avenant n° 58 du 5 mai 2021, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 44 | Salaires minima par niveau

2. Salaires minima garantis

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
I	A	10,57 €
	B	10,59 €
II	A	10,82 €
	B	11,00 €
III	A	11,27 €
	B	11,30 €
	C	12,25 €
IV	A	13,03 €
	B	13,40 €
	C	13,95 €
	D	15,10 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
V	A	38 877,30 €
	B	40 112,52 €
	C	63 618,42 €

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement. »

Article 3 | *Égalité femmes-hommes*

Tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes étendu par arrêté du 2 octobre 2013, dans son article 5, prévoit que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ». Ces dispositions sont rappelées au sein de l'avenant n° 52 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 octobre 2017.

L'avenant 52 prévoit également que les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, en cas d'écart constaté, les mesures correctrices nécessaires.

Article 4 | *Dispositions finales*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter du premier jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1^{er} du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 61 du 6 janvier 2022

relatif à la prime annuelle conventionnelle

NOR : ASET2250247M

IDCC : 1501

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

SNARR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés du secteur de la restauration rapide.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité améliorer la prime annuelle conventionnelle (PAC).

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de l'amélioration des conditions de travail dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

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

Article 2 | Revalorisation de la prime annuelle conventionnelle (PAC)

Les parties signataires conviennent de revaloriser les montants bruts de la prime annuelle conventionnelle, prévue à l'article 44.1 de la convention collective nationale comme suit pour un salarié à temps plein :

Ancienneté continue dans l'entreprise	Montant brut
De 1 an à moins de 3 ans	178,5 €
De 3 ans à moins de 5 ans	242 €
De 5 ans à moins de 10 ans	326,7 €
À partir de 10 ans d'ancienneté	447,7 €

Pour les salariés à temps partiel, le montant sera calculé au prorata de leur temps de travail contractuel.

Les autres alinéas demeurent inchangés.

Article 3 | Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1^{er} du présent avenant.

Il sera ainsi 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.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 25 novembre 2021

à l'accord de méthode du 9 avril 2020 et à ses avenants
relatif à l'organisation du dialogue social suite à l'épidémie de « Covid-19 »

NOR : ASET2250237M

IDCC : 1516

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

SYNOFDES ;

AC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'accord de méthode du 9 avril 2020 et les mesures de l'avenant du 15 septembre 2021 sont prorogés pour une durée indéterminée.

Article 2

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

Article 3

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

Fait à Paris, le 25 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Modalités d'organisation logistiques

1. Salles

La recherche de salles pouvant accueillir en présentiel et dotées d'un équipement spécifique pour une connexion à distance sera faite en priorité auprès des assureurs et partenaires de la branche. À défaut, ou en cas d'indisponibilité, une recherche plus large sera lancée y compris avec contrepartie financière.

2. Outils

Afin de faciliter l'organisation des réunions hybrides, l'abonnement à la plateforme de réalisation de réunion à distance est renouvelé.

De plus, afin de faciliter la signature des accords et avenants en distanciel, la solution de recherche d'un outil de signature électronique répondant aux exigences réglementaires^[1] est préconisée.

[1] Règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du code civil – à savoir : être liée au signataire de manière univoque, permettre d'identifier le signataire, avoir été créée à l'aide de données de création de signature électronique que le signataire peut, avec un niveau de confiance élevé, utiliser sous son contrôle exclusif, être liée aux données associées à cette signature de telle sorte que toute modification ultérieure des données soit détectable.

Adhésion par lettre du 20 décembre 2021
de la FESSAD-UNSA à la convention collective nationale

NOR : ASET2250226M

IDCC : 1516

Bagnolet, le 20 décembre 2021.

La fédération des syndicats des services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD-UNSA), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD-UNSA), déclarée le 15 mars 1999, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (IDCC 1516) ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3121 | Convention collective nationale

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

Accord n° 2021-2 du 14 décembre 2021

à l'annexe 1 de la convention (accord du 24 avril 2007)
relatif à la nouvelle classification et aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2250232M

IDCC : 1536

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

FNB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont engagé des négociations en vue de moderniser le système de classification des emplois de la branche des distributeurs conseils hors domicile. Ce nouveau système vise à favoriser l'attractivité des métiers de la branche et l'évolution par la reconnaissance des capacités requises (responsabilité et compétences) et des différents niveaux de maîtrise des emplois ; et faciliter l'évolution des salariés au sein d'une filière d'emplois et de leur entreprise. Il doit également permettre de mieux tenir compte des spécificités des entreprises de la branche, de l'hétérogénéité des organisations de travail et des contours de poste. Enfin, ce nouveau système doit mieux prendre en compte la diversité des postes dans les TPE/PME de la branche, un salarié pouvant exercer des missions qui relèvent de métiers/emplois repères différents.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité maintenir un système de classification simple et lisible, pouvant être utilisé comme un véritable outil dynamique de gestion des ressources humaines. Les partenaires sociaux ont ainsi décidé d'introduire un système de « pesée » des exigences de l'emploi, sur la base de critères classants, aboutissant à un position-

nement par niveaux, et de conserver une valorisation par échelons, en fonction de la maîtrise des compétences requises de l'emploi occupé.

Le présent accord a vocation à réviser le système de classification conventionnel ainsi que les salaires minima correspondants.

Article 1^{er} | Portée de l'accord de révision, date d'entrée en vigueur et durée

Le présent accord annule et remplace l'annexe 1 de la convention collective.

Il a le caractère d'un avenant et révisé ainsi l'intégralité des dispositions de l'accord du 24 avril 2007 relatif aux classifications, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 2021-1 sur les salaires minima conventionnels au 1^{er} octobre 2021.

Le présent accord remplace tout avenant antérieur sur les salaires minima conventionnels. La nouvelle grille sur les salaires minima conventionnels issue du présent accord remplace, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, la grille prévue par l'avenant n° 2021-1 sur les salaires minima conventionnels au 1^{er} octobre 2021, en cours d'extension, et la grille prévue par l'avenant n° 2019-1 étendu.

Une période transitoire maximale de 18 mois est néanmoins prévue, pour permettre aux entreprises de mettre en adéquation la classification en vigueur dans l'entreprise avec le présent accord de branche.

Pendant cette période transitoire, et jusqu'à la notification aux salariés de leur nouveau positionnement conventionnel, les entreprises pourront par exception continuer d'appliquer l'ancien système de classification issu de l'accord du 24 avril 2007 et devront appliquer, sur cette période, la grille des salaires minima conventionnels issue de l'avenant n° 2021-1. Ces modalités sont précisées à l'article 1^{er} du présent accord définissant le contenu de l'annexe 1 révisée (titre 1^{er}, article 6 « Mise en œuvre de la nouvelle classification, suivi et procédure de désaccord »).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les partenaires sociaux ont pris en compte, dans le cadre de l'élaboration du nouveau système de classification et de la fixation des salaires minima conventionnels, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, veillant à ce que les dispositions issues du présent accord ne soient pas susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes, et que seules les exigences et compétences objectives soient prises en compte pour la pesée et le positionnement par échelon.

En outre, les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes », et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier. Elles rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-6 et L. 2242-8 et suivants du code du travail.

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

Article 2

L'annexe 1 de la convention collective des distributeurs conseil hors domicile, issue de l'accord du 24 avril 2007 révisé par le présent accord, est remplacée par les dispositions suivantes :

« Annexe 1 Classification et salaires minima conventionnels

Titre 1^{er} *Classifications*

Titre 1.1 Principes généraux

La méthodologie de classification conventionnelle des emplois repose sur un double système de classement : par niveaux et par échelons.

La grille unique de classification est organisée en :

- niveaux reconnaissant les exigences requises de l'emploi en termes de responsabilités et compétences. Les niveaux étant définis sur la base de critères classants à partir d'un système de pesée décrit à l'article 3 ;
- échelons mesurant le degré de maîtrise dans l'emploi. L'échelon attribué valorise les compétences et aptitudes propres du titulaire au niveau de son entreprise.

Le personnel est regroupé en 3 catégories :

- ouvriers et employés : niveau I à niveau II ;
- techniciens et agents de maîtrise : niveau III à niveau IV ;
- ingénieurs et cadres : niveau V à niveau VI.

Il est précisé que cette dernière catégorie concerne notamment les fonctions comportant une composante d'encadrement de personnel ; ou présentant un caractère de haute technicité, soit en matière administrative générale (domaine juridique, personnel, comptable, financière...), soit en matière commerciale ou encore s'agissant de l'exploitation logistique.

La méthodologie de classification conventionnelle s'applique à tous les emplois quelle que soit leur filière professionnelle.

Titre 1.2 Emplois repères

Tout emploi identifié au sein d'une entreprise appliquant la présente convention collective, fait l'objet d'une fiche de poste définissant les fonctions du salarié, établie par l'entreprise employeur.

L'emploi identifié peut être rattaché à une filière professionnelle ainsi qu'à un emploi repère, fixés conventionnellement.

La liste des filières professionnelles et des emplois repères, fixée conventionnellement, est à date, la suivante :

Filière logistique	Filière technique
Responsable logistique	Technicien conseil hors domicile
Responsable entrepôt	Responsable technique
Responsable distribution	
Livreur	
Approvisionneur	
Agent logistique	
Filière commerciale	Filière support
Vendeur en magasin	Responsable d'entreprise
Responsable commercial	Responsable informatique

Conseiller commercial spécialiste	Chargé des Ressources humaines
Conseiller commercial HD	Chargé de gestion comptabilité
Conseiller commercial HD itinérant	Assistant administratif
Chargé de l'administration des ventes	

Les filières professionnelles, les emplois repères et fiches correspondantes, qui figurent sur le site de l'observatoire des distributeurs conseils – Hors domicile (<http://www.observatoire-dchd.fr>), sont indicatifs.

Ils constituent des outils pour les entreprises et les salariés de la branche permettant de servir de base à l'élaboration d'une définition de fonctions.

L'emploi identifié au sein d'une entreprise de la branche n'a pas à correspondre strictement à la fiche métier d'un des emplois repères conventionnels. L'entreprise est libre de définir le contenu de la fiche de poste définissant les fonctions du salarié.

L'entreprise de la branche n'a pas l'obligation de répartir les emplois identifiés par filières professionnelles conventionnelles.

Les filières professionnelles permettent uniquement un regroupement des emplois repères par familles de métiers. Les emplois repères et leurs fiches correspondantes reprennent les caractéristiques d'emplois rencontrées dans la majorité des entreprises et n'ont pour objet que de servir de support aux employeurs et salariés de la branche. Les filières professionnelles et emplois repères ainsi fixés ne sont assortis d'aucune valeur contraignante ou limitative.

La liste des filières professionnelles et des emplois repères est amenée à évoluer.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que les filières professionnelles, les emplois repères et fiches métiers correspondantes pourront être modifiées par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, les mises à jour opérées seront reportées par filières dans les rubriques dédiées figurant sur le site de l'observatoire des distributeurs conseils – Hors domicile.

Titre 1.3 "Pesée" sur la base de critères classants et détermination du niveau

Un système de "pesée", sur la base de critères classants, est institué pour la détermination du niveau. C'est l'emploi réellement tenu, et donc la définition de fonctions établie par l'entreprise, qui fait l'objet de la pesée.

Les exigences de l'emploi, en termes de responsabilités et de compétences, sont appréciées au regard de :

■ 4 critères classants définis comme suit :

- technicité : ce critère définit le degré de complexité des tâches de l'emploi et le niveau global des connaissances utiles pour garantir une aisance dans l'emploi ;
- autonomie : ce critère recouvre le degré d'initiative exigé par l'emploi, le niveau de latitude et de marge de manœuvre laissée au salarié dans l'emploi (par exemple, dans l'organisation du travail, dans la prise de décision) ;
- animation : ce critère recouvre la nature du rôle auprès des autres salariés de l'entreprise en matière d'animation interne d'équipe et l'exercice de responsabilités managériales de l'emploi visé, qu'il s'agisse d'encadrement avec ou sans pouvoir hiérarchique ;
- relations externes/internes : ce critère recouvre les exigences relationnelles de l'emploi, tant envers des acteurs internes qu'externes (apprenants, clients, fournisseurs, partenaires).

Déclinés en 6 degrés d'exigences, selon le tableau suivant :

	Technicité	Autonomie	Animation	Relations externes/internes
Degré 1	<p>Exécute des tâches courantes caractérisées par leur répétitivité ou leur analogie.</p> <p>Demande des connaissances de base, générales ou propres à l'activité de l'entreprise.</p> <p>Peut correspondre à un niveau pouvant être obtenu par un diplôme de niveau 1, une formation complémentaire dans ce domaine et/ou une expérience professionnelle spécifique équivalente (rappel : il s'agit du niveau d'exigence de l'emploi et non pas du niveau effectif de la personne qui l'occupe).</p>	<p>Dans le cadre d'instructions définies, applique les modes opératoires et s'organise pour réaliser son travail.</p>	<p>Collabore avec ses collègues, sans rôle d'animation ni d'encadrement.</p>	<p>Échanges professionnels courants et transmission d'informations relatives à son activité.</p>
Degré 2	<p>Effectue des activités qualifiées nécessitant de choisir la succession des opérations et de contrôler le résultat.</p> <p>Demande une gamme de connaissances théoriques et pratiques en lien avec le champ professionnel exercé.</p> <p>Peut correspondre à un niveau pouvant être obtenu par un diplôme de niveaux 2 ou 3 et/ou une formation complémentaire dans ce domaine et/ou une expérience professionnelle spécifique équivalente (rappel : il s'agit du niveau d'exigence de l'emploi et non pas du niveau effectif de la personne qui l'occupe).</p>	<p>Dans le cadre d'instructions définies, est en mesure de choisir parmi les modes opératoires, voire de les adapter en cas de situations imprévues, et d'émettre des diagnostics simples sur des dysfonctionnements.</p>	<p>Collabore avec ses collègues, sans rôle d'animation ni d'encadrement.</p> <p>Exerce un rôle de référent auprès d'un collègue.</p>	<p>Échanges professionnels nécessitant d'adapter sa communication, d'apporter des explications pour s'assurer de la bonne compréhension de son interlocuteur.</p>

	Technicité	Autonomie	Animation	Relations externes/internes
Degré 3	<p>Réalise des activités complexes du fait de la variété des actions à effectuer et des possibles adaptations des méthodes pour les optimiser.</p> <p>Nécessite de mettre en œuvre des connaissances spécialisées du champ professionnel exercé.</p> <p>Peut correspondre à un niveau pouvant être obtenu par un diplôme de niveau 4 et/ou une formation complémentaire et/ou une expérience professionnelle spécifique équivalente (rappel : il s'agit du niveau d'exigence de l'emploi et non pas du niveau effectif de la personne qui l'occupe).</p>	<p>Dans le cadre de directives générales fixant les objectifs, les procédures et les moyens, recherche des modes opératoires pertinents, voire en conçoit de nouveaux dans le cas de situations nouvelles.</p>	<p>Anime et coordonne un groupe sur un objectif précis, sans responsabilité hiérarchique.</p>	<p>Échanges professionnels nécessitant de présenter des informations structurées, d'apporter des conseils tout en restant dans un cadre déterminé.</p>
Degré 4	<p>Prend en charge des activités complexes exigeant la prise en compte d'objectifs et de contraintes diversifiées.</p> <p>Nécessite de mettre en œuvre des connaissances spécialisées dans le champ professionnel exercé et des connaissances générales d'autres domaines d'activité.</p> <p>Peut correspondre à un niveau pouvant être obtenu par un diplôme de niveaux 4 à 6 et/ou une formation complémentaire et/ou une expérience professionnelle spécifique équivalente (rappel : il s'agit du niveau d'exigence de l'emploi et non pas du niveau effectif de la personne qui l'occupe).</p>	<p>Dans le cadre d'objectifs définis, participe à l'élaboration des méthodes et des moyens dans son domaine.</p>	<p>Anime et coordonne des groupes ou un projet transverse ou assure la responsabilité hiérarchique d'une équipe.</p>	<p>Échanges professionnels nécessitant d'emporter l'adhésion ou de mener des négociations courantes déterminantes pour la réalisation des objectifs.</p>

	Technicité	Autonomie	Animation	Relations externes/internes
Degré 5	<p>Est responsable de missions très complexes exigeant de rechercher et d'analyser des informations, d'être en capacité de formuler un diagnostic, de faire preuve de créativité ou d'innovation.</p> <p>Nécessite de mettre en œuvre des connaissances hautement spécialisées dans le champ professionnel exercé, ou des connaissances avancées dans les différents domaines d'activité en interaction avec l'emploi.</p> <p>Peut correspondre à un niveau pouvant être obtenu par un diplôme de niveaux 6 ou 7, et/ou une formation complémentaire et/ou une expérience professionnelle spécifique équivalente (rappel : il s'agit du niveau d'exigence de l'emploi et non pas du niveau effectif de la personne qui l'occupe).</p>	Participe à l'élaboration des objectifs, conçoit et met en place les modes opératoires et les moyens permettant de les atteindre.	Assure la responsabilité hiérarchique de plusieurs équipes.	Échanges professionnels nécessitant de mener des négociations complexes pouvant engager la responsabilité de l'entreprise dans le périmètre de sa fonction.

	Technicité	Autonomie	Animation	Relations externes/internes
Degré 6	<p>Assure des fonctions stratégiques exigeant d'être en capacité à anticiper des évolutions, d'apprécier leur impact, de les traduire en objectifs et plans d'action.</p> <p>Nécessite un degré d'expertise dans une spécialité ou la maîtrise de plusieurs champs professionnels permettant de prendre en compte l'ensemble des contraintes de l'entreprise.</p> <p>Peut correspondre à un niveau pouvant être obtenu par un diplôme de niveaux 7 ou 8, et/ou une formation complémentaire équivalente et/ou une expérience professionnelle équivalente (rappel : il s'agit du niveau d'exigence de l'emploi et non pas du niveau effectif de la personne qui l'occupe).</p>	Participe à la définition des politiques générales de sa direction, et les déploie.	Assure la responsabilité hiérarchique de l'ensemble des salariés de sa direction, du site ou de l'entreprise.	Participe ou définit une stratégie relationnelle ou de communication en appui de la politique générale de l'entreprise, la décline à son domaine et en assume la responsabilité à l'égard des interlocuteurs de sa fonction.

Chaque critère est évalué selon le degré d'exigences de l'emploi.

Le système de « pesée » des critères abouti à l'attribution d'un nombre de points par critère, puis à l'attribution d'un score total déterminant le niveau de l'emploi.

L'emploi est positionné sur un des 6 degrés d'exigences pour chacun des 4 critères classants. Chaque degré d'exigences équivaut à l'attribution d'un point supplémentaire par critère.

	Technicité	Autonomie	Animation	Relationnel		
Degré 1	1 point	1 point	1 point	1 point		
Degré 2	2 points	2 points	2 points	2 points		
Degré 3	3 points	3 points	3 points	3 points		
Degré 4	4 points	4 points	4 points	4 points		
Degré 5	5 points	5 points	5 points	5 points		
Degré 6	6 points	6 points	6 points	6 points	Score total	Niveau
Nombre de points par critère						

À titre d'exemple, lorsque l'emploi est positionné au degré 4 pour la technicité (4 points), au degré 3 pour l'autonomie (3 points), au degré 4 pour l'animation (4 points), et au degré 3 pour le relationnel (3 points), le score total est de 14 points ($4 + 3 + 4 + 3 = 14$ points).

Le niveau est ensuite déterminé, par palier, au regard du score total selon le tableau suivant de correspondance entre les scores et niveaux :

Score	Palier
4 à 5	Niveau I
6 à 9	Niveau II
10 à 13	Niveau III
14 à 17	Niveau IV
18 à 21	Niveau V
22 à 24	Niveau VI

À titre d'exemple, pour un emploi identifié dont le score total attribué est égal à 14, le niveau correspondant est le niveau IV.

Titre 1.4 Échelons

Une fois le niveau de l'emploi déterminé, le titulaire de l'emploi est positionné sur un échelon, en fonction du stade de maîtrise des compétences associées à l'emploi.

L'échelon attribué valorise les compétences et aptitudes propres du titulaire au sein de son entreprise.

Les échelons conventionnels se composent de 4 stades, définis comme suit :

Échelon 1	L'échelon 1 correspond au stade d'accueil/apprentissage : les connaissances et activités de base pour assurer les basiques de l'emploi dans une organisation bien définie sont requises.
-----------	--

Échelon 2	L'échelon 2 correspond au stade avancé : l'ensemble des connaissances et principales activités pour assurer l'emploi dans un fonctionnement normal et une organisation bien définie sont requises.
Échelon 3	L'échelon 3 correspond à la maîtrise complète du poste : toutes les activités et connaissances (produits, clientèles, procédures) pour assurer l'emploi dans une organisation définie, et en cas d'aléas ou imprévus nécessitant de l'adaptation, sont requises.
Échelon 4	L'échelon 4 reconnaît, en plus d'une parfaite et totale maîtrise de l'ensemble des missions et spécificités de l'emploi, dans un fonctionnement normal ou affichant des aléas, une expertise particulière reconnue pouvant aller jusqu'à la formation des autres salariés de l'emploi occupé.

Titre 1.5 Positionnement et évolutions professionnelles

Le titulaire de l'emploi est donc positionné sur la grille unique de classification au regard d'une part du niveau de l'emploi qu'il occupe et, d'autre part, de l'échelon attribué, correspondant à sa maîtrise de l'emploi.

Niveau	Échelon
I	1
	2
	3
	4
II	1
	2
	3
	4
III	1
	2
	3
	4
IV	1
	2
	3
	4
V	1
	2
	3
	4
VI	1
	2
	3
	4

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité, par la fixation de paliers et par la mise en place d'un système de "pesée", faciliter le passage d'un niveau à un autre en

fonction des évolutions de l'emploi et d'un échelon à un autre en fonction de la maîtrise de l'emploi par son titulaire.

Un diplôme, en tant que tel, ne confère aucun droit de positionnement à un degré de critère classant donné. Le diplôme n'est qu'un des éléments pris en compte pour l'appréciation du degré d'exigences de l'emploi sur le critère classant "technicité", au même titre qu'une formation complémentaire et/ou une expérience spécifique.

L'acquisition d'un diplôme, d'une formation complémentaire ou certification spécifique sera prise en compte pour l'appréciation du degré du critère "technicité" et pour l'attribution de l'échelon de maîtrise des compétences requises pour l'emploi occupé, mais ne confère aucun droit à un repositionnement automatique au degré ou échelon supérieur.

Titre 1.6 Mise en œuvre de la nouvelle classification, suivi et procédure de désaccord

1.6.1. *Calendrier de mise en œuvre de la nouvelle classification*

L'accord de branche n° 2021-2 annule et remplace l'accord classification du 24 avril 2007, il annule et remplace l'annexe 1 de la convention collective des distributeurs conseils hors domicile.

Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2253-1 du code du travail, les entreprises de la branche disposeront d'un délai de 18 mois pour mettre en adéquation la classification en vigueur dans l'entreprise avec le présent accord de branche à compter de son entrée en vigueur.

1.6.2. *Suivi de la nouvelle classification*

Dans les entreprises dotées d'un comité social et économique (CSE), il pourra être mis en place une commission de suivi restreinte au sein du CSE, sur les modalités d'application du présent accord de branche et sur le déploiement de la nouvelle classification conventionnelle dans l'entreprise. Cette commission se réunira au plus tard dans les 6 mois suivant la date d'application de l'accord à l'entreprise et au maximum 2 fois par an.

En l'absence de création d'une commission de suivi restreinte, le CSE assurera le suivi des modalités d'application du présent accord de branche et de la nouvelle classification conventionnelle.

Dans ces entreprises, la direction réunira la commission de suivi ou le CSE pour présenter l'inventaire des emplois positionnés dans la grille de classification.

Le CSE sera en tout état de cause informé et consulté avant la mise en place définitive de la grille de classification.

1.6.3. *Notification et procédure de désaccord*

Chaque salarié se verra notifier par écrit le niveau et l'échelon correspondant à l'emploi qu'il occupe, en application des dispositions du présent accord de branche.

Dans l'entreprise, les notifications devront intervenir à une même date pour tous les salariés.

Le positionnement conventionnel résultant de ce nouvel accord notifié au salarié produira effets au premier jour du mois civil au cours duquel la notification est intervenue.

En cas de contestation, le salarié disposera d'un délai d'un mois, à compter de la notification qui lui est faite, pour faire parvenir par écrit à l'employeur les motifs de son

désaccord. La direction de l'entreprise disposera d'un délai d'un mois pour répondre à la contestation du salarié sur les raisons objectives du positionnement retenu.

Un échange devra être organisé entre le salarié et la direction de l'entreprise ou le service des ressources humaines, sur ce désaccord dans le délai d'un mois à compter de la réponse de l'entreprise adressée au salarié. Le salarié et l'employeur échangeront, dans le cadre d'un entretien et tenteront de trouver un accord sur le positionnement à retenir.

En cas de désaccord persistant avec la direction, ce désaccord sera examiné par la commission de suivi restreinte lorsqu'elle existe ou, à défaut, par le CSE dans les entreprises qui en sont dotées. La commission de suivi restreinte ou le CSE, réuni dans un délai de deux mois après les étapes susvisées, étudiera les éventuels litiges et suggérera, le cas échéant, un ajustement de la position.

Dans les entreprises non dotées d'un CSE, tout désaccord persistant avec la direction pourra être porté devant la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche prévue à l'article 1.7 de la convention collective nationale qui rendra un avis sur le positionnement.

Le positionnement des salariés en fonction des dispositions du présent accord de branche, le cas échéant après avis de la commission restreinte, du CSE ou de la commission de branche, est du ressort de la responsabilité de l'employeur.

La mise en œuvre de la nouvelle classification conventionnelle n'entraînera ni une diminution des rémunérations effectives, ni leur revalorisation automatique : les dispositions prévues par le présent accord de branche ont pour objet la classification des titulaires des emplois occupés par le personnel visé et la détermination des rémunérations minimales.

Les nouvelles dispositions n'auront aucune incidence sur les rémunérations réelles des salariés, sous réserve du respect des salaires minima applicables au niveau de la branche professionnelle ou des salaires conventionnels appliqués dans l'entreprise.

Titre 2 *Salaires minima conventionnels*

Titre 2.1 Nouvelle grille des salaires minima conventionnels

L'accord de branche n° 2021-2 crée une nouvelle grille des salaires minima conventionnels, correspondant à la nouvelle classification, qui répertorie, dans un barème, pour chaque niveau et chaque échelon, les salaires minima conventionnels applicables.

La nouvelle grille est annexée au présent accord et sera effective dès l'entrée en vigueur de l'accord, soit à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

La nouvelle grille a été arrêtée au regard des dispositions de l'article 8.6 de la convention collective relatif au contenu du salaire minima conventionnel.

Ces stipulations de branche, convenues en matière de salaires minima hiérarchiques, prévalent, en application de l'article L. 2253-1 du code du travail, sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

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

Titre 2.2 Précisions sur l'articulation avec les grilles antérieures sur les salaires minima conventionnels

Le présent accord de branche emporte révision de l'accord du 24 avril 2007 et des avenants relatifs aux salaires minima conventionnels, notamment de l'avenant n° 2019-1 étendu et de l'avenant n° 2021-1 en cours d'extension.

La nouvelle grille des salaires minima conventionnels créée par le présent accord, remplace les grilles antérieures issues en dernier lieu des avenants précités.

Il est néanmoins précisé, ci-après, l'articulation entre ces différentes grilles eu égard au délai accordé aux entreprises pour se conformer à la nouvelle classification conventionnelle.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, soit à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* :

- les entreprises disposeront d'un délai de 18 mois pour mettre en adéquation la classification en vigueur dans l'entreprise avec le présent accord de branche et donc pour notifier, aux salariés, leur positionnement en application du nouveau système de classification ;
- à compter de la notification faite au salarié, l'entreprise devra faire application, s'agissant de la rémunération versée au salarié, des salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille prévue par le présent accord ;
- avant la notification faite au salarié, et donc au plus tard jusqu'au 18^e mois suivant la date d'application du présent accord, l'entreprise pourra continuer d'appliquer l'ancienne classification, issue de l'accord du 24 avril 2007, et devra faire application de la grille des salaires minima conventionnels correspondante issue de l'avenant n° 2021-1.

Il est ainsi précisé que l'extension du présent accord emporte l'extension de la grille prévue à l'avenant n° 2021-1 dans l'hypothèse exceptionnelle où, à cette date, cet avenant n'aurait pas encore fait l'objet d'un arrêté d'extension.

Il résulte de ces dispositions qu'à compter de la notification faite aux salariés, et au plus tard à l'issue du délai de 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, toutes les entreprises de la branche devront faire application du nouveau système de classification et de la nouvelle grille de classification issue du présent accord.

Titre 3 *Valorisation du tutorat*

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, celui-ci sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

Si la fonction tutorale est partie intégrante de la mission du salarié, elle doit être prise en compte dans l'attribution de sa classification. Si tel n'est pas le cas et s'il assure cette fonction tutorale de façon temporaire, elle devra donner lieu au versement d'un complément de rémunération.

Pour exercer cette fonction tutorale de façon temporaire, le salarié devra être positionné à minima à l'échelon 4 de niveau de l'emploi préparé par le tuteur ou à un niveau supérieur.

Le complément de rémunération précité, versé aux salariés dont les fonctions tutorales ne font pas partie intégrante de leurs missions et qui assurent les fonctions de tuteur de façon temporaire, prendra la forme d'une prime mensuelle fixe, égale à 75 euros bruts par mois pendant la durée du tutorat.

Les entreprises peuvent faire le choix de verser le complément de rémunération minimum prévu à l'alinéa précédent selon d'autres modalités, sous réserve que le mon-

tant brut versé pendant la durée du tutorat soit au moins égal au montant de la prime mensuelle multiplié par le nombre de mois correspondant à la durée du tutorat.

Ces dispositions entrent en vigueur à compter de la date d'effet du présent accord.

Pour les tutorats en cours, il est précisé que lorsque les conditions précitées sont réunies, la prime est versée sur les mois postérieurs à l'entrée en vigueur de l'accord.

Annexes (à l'annexe 1)

Annexe Glossaire

Activité : c'est un ensemble de tâches, une des attributions confiées à une fonction. Par exemple, approvisionner en produits, exercer un contrôle qualité, livrer un client.

Catégorie socio-professionnelle : ensemble de personnes appartenant à un même statut social dans l'entreprise : ouvriers, employés ; techniciens, agents de maîtrise ; ingénieurs, cadres.

Classification : c'est le positionnement des emplois et/ou des postes de travail exercés par les salariés, leur organisation dans un système cohérent permettant d'aboutir à une hiérarchisation des emplois et/ou des postes de travail.

Compétences : ensemble de connaissances théoriques ou professionnelles, de qualités, d'aptitudes et de savoir-faire.

Critères classants : critères qui caractérisent la dimension d'un emploi ou d'un poste de travail, dans leur champ d'action et de responsabilité et qui permettent de construire la classification. Exemple : compétence, animation, encadrement, autonomie.

Échelon : stade de maîtrise de l'emploi.

Emploi/fonction : c'est un ensemble de postes de travail mobilisant des compétences de même nature pouvant comporter plusieurs niveaux (exemple : chauffeur-livreur, responsable clientèle, responsable de services).

Emploi repère : illustration d'un emploi décrit comme étant un regroupement de postes de travail récurrent dans une filière professionnelle.

Filière professionnelle : c'est un espace d'évolution professionnelle regroupant plusieurs emplois et compétences qui présentent assez de proximité professionnelle pour être abordés globalement (exemple : agent logistique, technicien).

Métier : ensemble de capacités techniques, manuelles et intellectuelles reconnues nécessaires à l'exercice d'activité(s) : plombier, frigoriste, comptable, etc.

Niveau : repère de classification de l'emploi au regard des compétences et responsabilités.

Polyvalence : fait d'être amené à occuper d'autres missions que celles de son poste habituel.

Poste de travail : regroupement de tâches et/ou d'activités dans une organisation de travail définie (exemple : livreur, aide chauffeur-livreur).

Tâche : c'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité spécifique. Par exemple, saisir des données, porter un fût, trier le courrier.

(Voir page suivante.)

Annexe Nouvelle grille des salaires minima conventionnels

Salaires minima mensuels 2021

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

Niveau	Échelon	Salaire minima
I	1	1 594 €
	2	1 604 €
	3	1 624 €
	4	1 639 €
II	1	1 654 €
	2	1 676 €
	3	1 706 €
	4	1 724 €
III	1	1 744 €
	2	1 764 €
	3	1 791 €
	4	1 814 €
IV	1	1 839 €
	2	1 889 €
	3	1 986 €
	4	2 085 €
V	1	2 227 €
	2	2 491 €
	3	2 689 €
	4	2 890 €
VI	1	3 178 €
	2	3 409 €
	3	3 846 €
	4	4 146 €

Article 3

Le présent accord vise également à apporter des précisions suite à la révision de l'accord du 24 avril 2007 concernant les textes conventionnels renvoyant à ce dernier.

L'article 4.5.2 de l'accord du 1^{er} décembre 2016 relatif au régime de prévoyance renvoie à l'accord du 24 avril 2007 et à la liste des emplois repères pour les bénéficiaires des garanties prévues à l'article 4.5. « Inaptitude à la conduite ou au portage ».

Les dispositions de l'accord du 24 avril 2007 sont annulées et remplacées par les dispositions prévues à l'article 2 du présent accord, modifiant l'annexe 1 de la convention collective.

(Voir page suivante.)

Dans ce cadre, il est précisé que pour l'application de l'article 4.5.2 de l'accord du 1^{er} décembre 2016 relatif au régime de prévoyance, les catégories de bénéficiaires visées sont celles prévues au présent accord, à savoir :

■ Les titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, correspondant aux emplois repères actualisés suivants : agent logistique, livreur, technicien conseil hors domicile.

Article 4 | Suivi. Revoyure

Les organisations signataires du présent accord confient à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) le soin d'assurer le suivi de l'application du présent accord.

Il sera fait un pré-bilan dans un délai de 24 à 36 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 5 | Modalités de dénonciation et révision

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

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet de modification des stipulations concernées. Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Le présent accord fera périodiquement l'objet d'avenants de révision sur les salaires minima conventionnels en fonction des résultats des négociations de branche sur les salaires.

L'annexe « Grille des salaires minima conventionnels » à l'annexe 1 de la convention collective sera révisée par simple avenant de révision signé à l'issue des négociations de branche sur les salaires.

Article 6

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, ainsi qu'au secrétariat de la direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIETS).

Article 7

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

Fait à Paris, le 14 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3238 | Convention collective nationale

IDCC : 1558 | **INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

Accord du 26 janvier 2022
relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels

NOR : ASET2250229M

IDCC : 1558

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

CICF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNTVC CGT ;

CFDT FNCB ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de revaloriser dans l'industrie céramique les salaires minima conventionnels des salariés ouvriers, ETAM et cadres, sans distinction entre les femmes et les hommes.

Cet accord fait suite à plusieurs réunions organisées en commission mixte paritaire (CMP) présidées par un représentant du ministère du travail, direction générale du travail, afin de confirmer la hiérarchisation de salaires et des classifications et de prendre en compte les diverses évolutions récentes du Smic impactant la grille des salaires minima hiérarchiques conventionnels.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective des industries céramiques de France (CCN n° 1558).

Article 2 | Revalorisation de la « valeur de base » permettant le calcul des salaires minima conventionnels

La « valeur de base » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'avenant relatif aux nouvelles classifications professionnelles et aux salaires minima

conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, est portée à 1 610.

Article 3 | Revalorisation de la « valeur du point » permettant le calcul des salaires minima conventionnel

La « valeur du point » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'avenant relatif aux classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, est portée à 1,23.

Article 4 | Revalorisation des salaires minima annuels des personnels ouvriers et ETAM des niveaux A à F

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base » ainsi que de la « valeur du point », les salaires minima mensuels conventionnels garantis des personnels ouvriers et ETAM des niveaux A à F sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires minima garantis en annexe I du présent accord, établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures mensuelles, ou en horaire équivalent temps plein.

Article 5 | Revalorisation des salaires minima annuels des personnels cadres des niveaux G à J

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base » ainsi que de la « valeur du point », les salaires minima annuels conventionnels garantis des personnels cadres des niveaux G à J sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires annuels minima garantis en annexe II du présent accord.

Article 6 | Indemnité de panier

Les parties signataires du présent accord décident de passer la valeur de l'indemnité de panier conventionnelle prévue aux articles O3 et E5 de la convention collective des industries céramiques à 14 € à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 7 | Clause de revoyure

Dans la mesure où, au cours de l'année 2022 et après le mois de janvier, le premier échelon du premier niveau de la grille des salaires conventionnels serait inférieur au Smic, les parties signataires conviennent de se réunir dans le mois suivant le passage sous ce nouveau Smic, afin de négocier comment intégrer dans la grille des salaires conventionnels cette évolution.

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

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

Article 9 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Nanterre, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 10 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non-signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Article 11 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

Le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Courbevoie, le 26 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Grille des salaires minima mensuels garantis des ouvriers et ETAM des niveaux A à F

(En euros.)

		Valeur du point	Nombre de points	Montant
OE	NA E1	1,23	1	1 611,23
	E2		7	1 618,61
	NB E1		15	1 628,45
	E2		25	1 640,75
	E3		35	1 653,05
	NC E1		45	1 665,35
	E2		65	1 689,95
	E3		95	1 726,85
	E4		135	1 776,05
	ND E1		175	1 825,25
	E2		225	1 886,75
	E3		275	1 948,25
	E4		325	2 009,75
TAM	NE E1	1,23	385	2 083,55
	E2		445	2 157,35
	E3		505	2 231,15
	E4		565	2 304,95
	NF E1		635	2 391,05
	E2		705	2 477,15
	E3		775	2 563,25

Annexe II

Grille des salaires minima annuels garantis des cadres des niveaux G à J

(En euros.)

				Montant	Montant au forfait
Cadres	NG E1	1,23	705	29 725,80	31 806,61
	NG E2		845	31 792,20	34 017,65
	H		1 155	36 367,80	40 004,58
	I		1 716	44 648,16	49 112,98
	J		2 475	55 851,00	61 436,10

Brochure n° 3163 | Convention collective nationale

IDCC : 1580 | **INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE ET DES ARTICLES
CHAUSSANTS**

Accord du 21 janvier 2022

relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022

NOR : ASET2250235M

IDCC : 1580

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

FFC ;

FFPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNP FO ;

THC CGT ;

CFE-CGC Agro ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application et objet

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580).

Il a pour objet de fixer :

- le montant des rémunérations mensuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 1 à 3 des entreprises précitées à compter du 1^{er} janvier 2022 ;
- le montant des rémunérations annuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4 des entreprises précitées à compter du 1^{er} janvier 2022.

Dans la branche de l'industrie de la chaussure, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2 | Montant des rémunérations mensuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 1 à 3

Application et vérification

Montant des rémunérations mensuelles minimales

À compter du 1^{er} janvier 2022, les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle minimale
1	1	1 603,12 €
	2	1 612 €
2	1	1 622 €
	2	1 638 €
	3	1 656 €
3	1	1 656 €
	2	1 678 €
	3	1 694 €

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (ou 151,67 heures par mois).

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures par semaine, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures par semaine, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Application et vérification

Les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance, ne bénéficient pas de ces rémunérations mensuelles minimales.

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie mensuelle sera adapté et appliqué « *pro rata temporis* » en cas de survenance, en cours de mois :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) Chaque mois, l'entreprise vérifiera que le montant total des salaires, primes et accessoires versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie mensuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé au *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

Article 3 | Montant des rémunérations annuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4

Bénéficiaires

Application et vérification

Montant des rémunérations annuelles minimales

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2022 sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveaux 4 à 6

Niveau	Échelon	Rémunération annuelle minimale
4	1	21 119 €
	2	21 721 €
	3	23 526 €
5	1	23 526 €
	2	25 605 €
	3	27 576 €
6	1	27 576 €
	2	31 734 €

Positions 1 à 4

Position		Rémunération annuelle minimale
1	Échelon 1	29 545 €
	Échelon 2	31 734 €
2		36 765 €
3		42 675 €
4		50 554 €

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou d'un forfait annuel de 218 jours.

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

(Voir page suivante.)

Bénéficiaires

Bénéficiaire de ces garanties annuelles de rémunération, les techniciens, agents de maîtrise et les cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2022 ;
- et justifiant de 1 an de présence continue dans l'entreprise à cette date, à l'exclusion des titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

Application et vérification

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué « *pro rata temporis* » en cas de survenance, en cours d'année :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) En fin d'année, l'entreprise vérifiera que le montant total des appointements et primes versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie annuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé au *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

Article 4 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les entreprises doivent 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, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

En outre, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données sur :

- l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
- les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
- l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Enfin, l'accord conclu par la branche de l'industrie de la chaussure le 21 décembre 2017 porte sur l'égalité professionnelle, la mixité et la parité entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail. À l'issue d'un délai de quinze jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 21 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 20 janvier 2022

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2022
(Haute-Savoie)

NOR : ASET2250234M

IDCC : 1596

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

BTP 74 ;

CAPEB 74,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596) les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment du département de la Haute-Savoie.

(Voir page suivante.)

Article 2

Pour le département de la Haute-Savoie, les parties signataires du présent accord ont fixé en application de l'article VIII-18 de la convention collective nationale précitée le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme suit :

- l'indemnité de repas est portée à : 11,33 € ;
- les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après :

Zones		Indemnités de frais de transport	Indemnité de trajet
1A	0 à 5 km	1,73	0,89
1B	5 à 10 km	2,58	1,47
2	10 à 20 km	5,97	2,92
3	20 à 30 km	9,42	4,29
4	30 à 40 km	13,06	5,57
5	40 à 50 km	16,53	7,12

Article 3

Les valeurs des indemnités de repas, de transport et de trajet fixées à l'article 2 entreront en application à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail à Paris.

Le présent accord sera transmis pour information à la DDETS de la Haute-Savoie et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Annecy.

Article 5

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au dernier trimestre 2022 pour faire un bilan de la conjoncture avant d'entamer la réflexion sur la revalorisation des indemnités de petits déplacements pour l'année suivante.

Fait à Annecy, le 20 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 20 janvier 2022

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2022
(Haute-Savoie)

NOR : ASET2250236M

IDCC : 1597

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

BTP 74 ;

CAPEB 74,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés (IDCC 1597) les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment du département de la Haute-Savoie.

(Voir page suivante.)

Article 2

Pour le département de la Haute-Savoie, les parties signataires du présent accord ont fixé en application de l'article VIII-18 de la convention collective nationale précitée le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme suit :

- l'indemnité de repas est portée à : 11,33 € ;
- les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après :

Zone		Indemnité de frais de transport	Indemnité de trajet
1A	0 à 5 km	1,73	0,89
1B	5 à 10 km	2,58	1,47
2	10 à 20 km	5,97	2,92
3	20 à 30 km	9,42	4,29
4	30 à 40 km	13,06	5,57
5	40 à 50 km	16,53	7,12

Article 3

Les valeurs des indemnités de repas, de transport et de trajet fixées à l'article 2 entreront en application à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail à Paris.

Le présent accord sera transmis pour information à la DDETS de la Haute-Savoie et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Annecy.

Article 5

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au dernier trimestre 2022 pour faire un bilan de la conjoncture avant d'entamer la réflexion sur la revalorisation des indemnités de petits déplacements pour l'année suivante.

Fait à Annecy, le 20 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE**
(Personnel)
(9 décembre 1993)

Accord du 29 décembre 2021

à l'annexe II-A de la CCN du 9 décembre 1993
relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

NOR : ASET2250222M

IDCC : 1794

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFTD ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les groupes de protection sociale et les institutions de prévoyance, de par leurs activités, sont en prise directe avec les évolutions de la société. Les activités dans les domaines de la retraite complémentaire et de la prévoyance/santé ainsi que les organisations se transforment rapidement du fait principalement de l'évolution des normes réglementaires, de l'innovation et de la digitalisation des activités et des métiers.

L'anticipation des évolutions et les transformations afférentes des emplois constituent un enjeu majeur pour la préservation de la compétitivité globale des groupes de protection sociale et des institutions de prévoyance, et pour la pérennité et l'adaptation des emplois et des compétences de leurs salariés. La formation professionnelle et le recours aux dispositifs d'apprentissage doivent pouvoir être utilisés pour favoriser cette anticipation, en accompagnant l'évolution des besoins en compétences des salariés et des entreprises de la branche.

Pour mener à bien cette transition, l'accroissement global des compétences devient nécessaire, notamment celles dites relationnelles et transverses, pour exercer, dans les meilleures conditions, les métiers actuels et à venir de la branche.

Par ailleurs, face à cette forte évolution de l'environnement socio-économique et technologique, s'ajoute, pour le grand public, un déficit de connaissance des métiers et des engage-

ments de notre secteur d'activité en tant qu'acteur socialement et durablement responsable. Ces constats invitent à soutenir une communication récurrente sur les métiers de la branche, notamment auprès des jeunes.

Au regard de tels enjeux et afin d'en anticiper les effets, une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) conduite par la branche doit apporter une plus grande visibilité et permettre de :

- prévoir et mettre à jour les grandes tendances des emplois et des compétences des salariés ;
- participer à l'accompagnement des changements organisationnels engagés par chaque entreprise de la branche ;
- favoriser l'attractivité des métiers ainsi que faciliter les recrutements et l'employabilité de tous les publics tout au long de leur vie professionnelle ;
- prendre en compte les enjeux de la transition écologique et énergétique.

La GPEC s'inscrit dans une démarche facilitant pour tous les publics l'insertion dans l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels et le développement de l'employabilité des salariés des entreprises de la branche ainsi que la transmission des savoirs.

Afin de répondre à ces objectifs, les parties à la négociation du présent accord conviennent qu'une démarche de GEPP de branche doit s'appuyer sur les travaux du comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC, sur la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) et les outils paritaires de la branche que sont :

1. L'observatoire des métiers et des qualifications (OMQ) ;
2. Le centre de formation et des expertises métiers (CFEM) ;
3. L'accompagnement du changement et de la transformation (ACT) ;
4. La bourse de l'emploi (BE).

La démarche de GPEC de branche a pour objet :

- la réalisation d'études sur les métiers permettant de mesurer et comprendre les tendances de l'emploi et d'en anticiper les grandes évolutions ;
- la cartographie, quantitative et qualitative, des métiers et des compétences, qui permettent d'accompagner les entreprises de la branche ;
- l'élaboration d'hypothèses et de scénarii pour répondre à ces transformations.

Figure en annexe au présent accord, le glossaire des termes et notions utilisés (activité, métier, emploi, mobilité...)

Les parties à la négociation du présent accord rappellent par ailleurs l'existence de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 20 décembre 2020.

Dans sa mise en œuvre, le présent accord doit bénéficier de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés dans les entreprises de la branche : employeurs, management, directions des ressources humaines, instances représentatives du personnel, et salariés. Cet accord est conclu en application de l'article L. 2241-12 du code du travail.

Titre I^{er} Les parties prenantes à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche

Article 1^{er} | La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)

La CPNEF constitue l'instance de concertation dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

1.1. Les missions

Sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la CPNEF :

- examine les recommandations formulées par le comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC et définit les orientations stratégiques au niveau de la branche ;
- échange et débat des conséquences des évolutions sur l'emploi et les métiers exercés au sein des groupes de protection sociale et des institutions de prévoyance ;
- échange et débat sur les travaux transversaux à plusieurs branches professionnelles menés dans le cadre des instances d'Uniformation, opérateur de compétence (OPCO) de la cohésion sociale ;

Sur le développement des compétences et la formation professionnelle, la CPNEF participe à l'étude et au suivi des formations en vue de leur adaptation régulière à l'évolution des besoins.

À cette fin, la CPNEF :

- exerce un suivi annuel de l'offre de formations et incite les entreprises du secteur professionnel à utiliser les services proposés par le centre de formation et des expertises métiers (CFEM) pour développer les compétences de leurs collaborateurs ;
- examine les données relatives à l'alternance et à son financement et aux actions de développement des compétences dans la branche ;
- décide de l'évolution des certifications de branche existantes ;
- étudie l'opportunité de créer de nouvelles certifications de branche, de s'associer à des certifications existantes ou à la création de certifications interbranches ;
- rend compte de son activité à la CPPNI.

Enfin, la CPNEF peut effectuer toute recommandation ou proposition qu'elle juge nécessaire en matière d'emplois et de formation à l'attention des entreprises du secteur professionnel.

1.2. Composition et moyens

La CPNEF est composée :

- pour la délégation des salariés : au titre de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, quatre représentants nominativement désignés ;
- pour la délégation des employeurs : un nombre de représentants désignés par le conseil d'administration de l'association d'employeurs égal au total des membres de la délégation des salariés.

La CPNEF désigne, en son sein, un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) appartenant l'un au collège employeur et l'autre au collège des salariés, avec alternance des mandats tous les 2 ans.

Le collège d'appartenance du (de la) président(e) de la CPNEF doit être différent de celui du (de la) président(e) du comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC.

En cas d'empêchement, le (la) vice-président(e) remplace le (la) président(e).

L'ordre du jour est fixé conjointement par le (la) président(e) et le (la) vice-président(e).

Les décisions résultent de l'accord entre la délégation des employeurs, d'une part, et la délégation des salariés, d'autre part.

La commission se réunit au moins quatre fois par an. Lorsque la situation l'exige, il est acté que la CPNEF se réunit dès que possible.

Les membres de la CPNEF disposent d'une journée de préparation avant chacune des réunions de ladite commission.

La commission peut créer, en son sein, des groupes de travail pour l'étude de thématiques particulières.

Les frais de fonctionnement de la CPNEF sont pris en charge par l'association d'employeurs (AE) de la branche.

Pour permettre les échanges et les prises de décisions, les membres de la CPNEF ont à leur disposition :

- des éléments quantitatifs et qualitatifs résultant des travaux des outils de branche ou de toute autre source (notamment des évolutions législatives ou réglementaires) portant sur l'évolution des métiers et sur la formation professionnelle ;
- des éléments fournis par l'OPCO « Cohésion sociale » uniformation, dont ceux relatifs au suivi de l'alternance.

Les réflexions et échanges au sein de la CPNEF sont également alimentés par des retours d'expériences d'entreprises.

Article 2 | Le comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC

2.1. Les missions

Pour faciliter la mise en œuvre d'une politique GPEC de branche, il apparaît important d'articuler les travaux de ses outils paritaires et d'engager des réflexions sur l'emploi, les métiers en évolution, les compétences et les modalités d'accompagnement qui en découlent.

Dès lors, quatre missions sont confiées au comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC :

- valider le programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire des métiers et des qualifications et du centre de formation et des expertises métier de la branche ;
- suivre les informations relatives aux évolutions d'ordre économique et réglementaire, susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de la retraite et de la prévoyance et sur le volume de l'emploi ;
- disposer des informations sur la situation de l'emploi dans les entreprises de la branche. Sur le périmètre retraite complémentaire, les conclusions des travaux sur la situation de l'emploi dans les entreprises sont présentées à la commission administrative et informatique du conseil d'administration de la fédération AGIRC-ARRCO ;
- élaborer, sur la base des informations recueillies, des préconisations à l'intention de la CPNEF, en matière de formation.

2.2. Composition et moyens

Le comité est composé de :

- pour la délégation des salariés : au titre de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, quatre représentants nominativement désignés titulaires ;
- pour la délégation des employeurs : des membres nommés par les groupes de protection sociale siégeant au sein de l'observatoire des métiers et des qualifications (voir article 3, point 3.1).

Le comité désigne, en son sein, un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) appartenant l'un au collège employeur et l'autre au collège des salariés, avec alternance des mandats tous les deux ans ; le collège d'appartenance du (de la) président(e) doit être différent de celui du (de la) Président(e) de la CPNEF.

En cas d'empêchement, le vice-président remplace le président.

L'ordre du jour est fixé conjointement par le président et le vice-président.

Le comité se réunit quatre fois par an. Les membres du comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC disposent d'une journée de préparation avant chacune des réunions dudit comité.

Chaque année, le comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC établit un rapport sur la situation de l'emploi, son évolution constatée et, compte tenu des informations disponibles, sur les perspectives d'emploi. Ce rapport est adressé à la CPNEF.

Article 3 | Les outils paritaires de la GPEC de branche

3.1. L'observatoire des métiers et des qualifications (OMQ)

L'observatoire des métiers et des qualifications est un outil technique paritaire au service des partenaires sociaux de la branche, des entreprises, des représentants du personnel, des salariés et de toute personne souhaitant connaître les métiers de la branche.

Il constitue une structure de veille et d'analyse active sur l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi et des métiers de la branche dans l'ensemble de ses composantes.

Il s'appuie sur un réseau communautaire obligatoirement constitué de porteurs des politiques GEPP dans chacune des entreprises de la branche, qui permet le partage des pratiques et la mise en place d'une démarche GPEC coordonnée au niveau de la branche ; notamment en ce qui concerne la production des projections d'effectifs par domaine métier.

Dans ce cadre, les entreprises ont l'obligation de transmettre leurs données sociales de l'année N avant le 15 février de l'année N + 1, selon les moyens validés entre l'OMQ et les entreprises.

Par ailleurs, l'OMQ est informé des accords relatifs à la GEPP conclus par chaque GPS.

3.1.1. Sur la partie quantitative

L'OMQ apporte un appui aux acteurs de la GEPP en mettant à leurs dispositions les informations nécessaires, tant sur une maille nationale que locale, pour :

- constituer et suivre les bases de données quantitatives sur les effectifs, et les caractéristiques démographiques des salariés.

Ces données chiffrées permettent d'alimenter le dialogue social sur les questions d'emploi, tant au niveau de la branche que des entreprises. Sur le périmètre retraite complémentaire, les données sont communiquées et présentées à la commission administrative et informatique (CAI) ; du conseil d'administration de la fédération AGIRC-ARRCO ;

- évaluer les conséquences des transformations, d'ordre réglementaire, économique, ou organisationnelle ayant un impact éventuel sur l'emploi ;
- suivre la mise en œuvre de la GEPP des entreprises de la branche, afin de partager les pratiques et favoriser les coopérations au niveau national et territorial.

3.1.2. Sur la partie qualitative

L'OMQ apporte un appui aux acteurs de la GEPP en mettant à leurs dispositions les informations nécessaires, tant sur une maille nationale que locale, pour :

- constituer et suivre les bases de données quantitatives sur la formation et en assurer l'analyse qualitative ;
- élaborer les référentiels métiers et compétences et assurer leur maintenance ;
- évaluer les conséquences qualitatives des transformations d'ordre réglementaire, économique, et organisationnel ayant un impact sur les métiers, les qualifications et les compétences des salariés du secteur professionnel ;
- mettre en œuvre et diffuser aux entreprises et aux salariés des éléments d'aide à l'orientation et d'appui dans la construction des parcours professionnels.

Pour alimenter l'ensemble des travaux de l'OMQ des réunions sont organisées avec les DRH et les directeurs métiers des entreprises.

L'OMQ s'appuie sur un support technique dont les moyens humains et matériels sont mis à sa disposition par la fédération AGIRC-ARRCO, pour assurer les travaux dont il a la charge.

Le fonctionnement de l'OMQ, piloté par les partenaires sociaux de la branche, est financé par les structures employeurs de la branche.

En fonction des questions traitées, l'OMQ peut faire appel à des experts et à des spécialistes dans la branche et à l'extérieur de la branche.

Les études et les travaux de l'OMQ donnent lieu à l'établissement de rapports accompagnés d'éventuelles propositions et préconisations.

L'OMQ établit chaque année un bilan d'activité.

3.2. Le centre de formation et des expertises métiers (CFEM)

Le CFEM a deux missions : former et certifier :

- sur l'activité de formation, le CFEM établit, en lien direct avec l'accompagnement du changement et de la transformation (ACT) (voir *infra* 3.4), les dispositifs de formation permettant la montée en compétences des collaborateurs du périmètre retraite complémentaire.

Il intervient sur l'ensemble des autres métiers de la branche, pour faciliter le développement des compétences attendues dans l'environnement professionnel.

Il peut être amené à répondre aux sollicitations des entreprises externes ayant pour objectif de faciliter leur compréhension des enjeux de la protection sociale complémentaire.

Le CFEM est consulté par les entités de la branche en cas d'appel d'offre pour externaliser une formation ou pour construire une offre de formation ;

- sur l'activité de certification, le CFEM participe, en lien avec l'OMQ, à l'élaboration des référentiels des activités, des compétences et des connaissances nécessaires à l'élaboration de certificats de qualification professionnel (CQP).

Le CFEM s'appuie sur un support technique dont les moyens humains et matériels sont mis à sa disposition par la fédération AGIRC-ARRCO, pour assurer les travaux dont il a la charge.

Le fonctionnement du CFEM, piloté par les partenaires sociaux de la branche, est financé par les structures employeurs de la branche.

Le CFEM établit chaque année un bilan d'activité.

3.3. La bourse de l'emploi (BE)

La BE est un site internet qui assure la publication des offres d'emplois communiqués par les entreprises de la branche, dès lors que l'emploi n'a pas été pourvu en interne, et qui permet ainsi de favoriser la mobilité professionnelle des salariés.

Le site de la BE doit être accessible à tous les salariés. Il peut être consulté sur leur temps de travail. Une information collective est assurée auprès des collaborateurs.

La BE s'appuie sur un support technique dont les moyens humains et matériels sont mis à sa disposition par la fédération AGIRC-ARRCO, pour assurer les travaux dont il a la charge.

Le fonctionnement de la BE, piloté par les partenaires sociaux de la branche, est financé par les structures employeurs de la branche.

La BE établit chaque année un bilan d'activité.

3.4. L'accompagnement du changement et de la transformation (ACT)

L'ACT est une activité mutualisée au niveau de l'AGIRC-ARRCO. Il s'appuie sur un réseau communautaire obligatoire de porteurs du changement au sein de chaque IRC.

L'ACT crée et met à disposition des institutions de retraite complémentaire des dispositifs communautaires d'appropriation du changement, afin que les salariés concernés soient mieux à même de réaliser leurs missions.

Il s'appuie :

- sur les expertises métiers et techniques pour proposer des plans d'accompagnement adaptés. L'analyse des écarts, les baromètres, la communication, le partage d'expérience et la formation sont les principaux leviers utilisés ;
- sur un support technique dont les moyens humains et matériels sont mis à sa disposition par la fédération AGIRC-ARRCO, pour assurer les travaux dont il a la charge. Le fonctionnement de l'ACT, piloté par les partenaires sociaux de la branche, est financé par les structures employeurs de la branche.

Chaque année, les plans communautaires du changement et les résultats de la montée en compétences sont présentés au comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC pour ajuster et décider des actions à mener.

Article 4 | Uniformation, opérateur de compétences (OPCO) de la cohésion sociale

Les partenaires sociaux de la branche retraite complémentaire et prévoyance désignent uniformation, OPCO de la cohésion sociale, comme l'OPCO compétent.

L'OPCO a notamment pour missions :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- d'assurer le financement des actions de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) coûts pédagogiques et maintien du salaire ;
- d'apporter un appui technique aux branches pour la GPEC et pour leur mission de certification ;
- d'assurer un service de proximité aux bénéficiaires des très petites, petites et moyennes entreprises et de promouvoir l'alternance ;
- de promouvoir les formations réalisées en tout ou partie à distance ou les actions de formation en situation de travail (AFEST) auprès des entreprises.
- de contribuer au financement des études réalisées par l'OMQ.

La branche s'appuiera sur les travaux de l'OPCO en examinant les données fournies par ce dernier.

La branche participera à la section paritaire professionnelle protection sociale créée au sein de l'OPCO de la cohésion sociale, en vue de favoriser les travaux interbranches.

Titre II Anticiper l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des compétences

Les transformations à venir des emplois nécessitent une approche en termes de compétences qui soit au plus près de la réalité du travail. La qualité de l'analyse des besoins en emplois et en compétences procède en conséquence de la capacité des acteurs de la branche à développer, systématiser et capitaliser la formalisation en compétences des besoins des entreprises.

Les enquêtes et études menées par l'OMQ font l'objet d'un plan de diffusion qui favorise l'accessibilité la plus large aux acteurs de la branche, entreprises, salariés, instances représentatives du personnel.

Article 5 | *La projection des effectifs dans la branche : une approche nationale et territoriale*

Chaque année, une projection des effectifs sur trois années glissantes est présentée par l'OMQ au comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC ; cette projection est réalisée avec les entreprises de la branche. Sur l'activité retraite complémentaire, cette projection est communiquée et présentée à la commission administrative et informatique du conseil d'administration de la fédération AGIRC-ARRCO.

Cette projection permet de dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche : effectifs par secteur, par métier, structure de l'emploi, répartition géographique, caractéristiques des salariés...

Lors de la présentation annuelle des résultats, des indicateurs complémentaires peuvent être demandés par les partenaires sociaux de la branche pour l'année à venir.

Une vision territoriale sera mise en œuvre progressivement. À cet effet, la branche se dotera d'un outil permettant de réaliser la datavisualisation destinée à faciliter la lecture et la compréhension des enjeux territoriaux.

Par ailleurs, cette projection des effectifs sera complétée par une analyse des compétences existantes dans les entreprises de branche au regard de celles nécessaires à acquérir. Les données chiffrées en résultant sont communiquées au comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC.

Article 6 | *Le répertoire des métiers et des compétences*

La gestion anticipée des métiers et des compétences a pour objet de définir la meilleure adéquation entre les besoins identifiés et les compétences disponibles dans l'entreprise.

L'OMQ construit un référentiel des métiers de la branche.

Ce répertoire des métiers permet d'améliorer la visibilité des métiers de la branche retraite complémentaire et prévoyance auprès des entreprises, des salariés et du grand public et de favoriser les recrutements.

Pour les entreprises, le répertoire des métiers de la branche constitue un outil d'appui et un cadre commun, à partir duquel elles peuvent se positionner et communiquer autour de leurs spécificités.

Pour les salariés, le répertoire des métiers de la branche permet d'avoir une visibilité sur des métiers décrits collectivement facilitant les passerelles et évolutions au sein de la branche, voire avec d'autres branches.

Il sera actualisé par l'OMQ au regard des études prospectives qu'il a réalisées et par période triennale.

Article 7 | *L'aide à la construction des parcours professionnels*

Le répertoire des métiers de la branche permet d'identifier, parmi les métiers décrits, des passerelles d'évolutions possibles entre les différents métiers de la branche, compte-tenu de la transférabilité des compétences.

Ces passerelles sont établies sur la base des proximités et des écarts de compétences entre les métiers. Elles éclairent les parcours possibles à court, moyen ou long terme.

La branche apporte ainsi aux directions des ressources humaines, aux managers, aux instances représentatives du personnel et aux salariés un appui dans l'identification des proximités entre les métiers, en vue de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

La branche met à disposition des entreprises et de leurs salariés un outil visant à apporter de la visibilité sur les parcours possibles, favorisant pour chaque salarié la prise de décision sur son évolution professionnelle possible, à partir d'un autodiagnostic.

Des travaux d'actualisation seront menés en la matière afin de prendre en compte et d'anticiper l'évolution des métiers et d'identifier les compétences transverses et transférables.

Article 8 | Les études prospectives

L'OMQ accompagne les entreprises de la branche dans leur propre GEPP, par la réalisation d'études prospectives intégrant dans la mesure du possible la double dimension quantitative et qualitative.

Chacune des études fait l'objet d'une restitution auprès des acteurs de la branche et d'une mise à disposition des contenus et de leur synthèse sur son site internet et sur l'intranet des entreprises.

Ces études ont pour principal objectif d'informer et d'accompagner les acteurs de la branche dans le cadre de leur démarche de GEPP sur l'évolution des métiers et des compétences du secteur professionnel. Elles constituent un outil d'aide à la décision pour les entreprises de la branche, ainsi que pour les partenaires sociaux et les salariés.

La dimension prospective s'accompagne de la définition de proposition de plans d'accompagnement collectif déclinés par le CFEM.

Titre III Sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité dans les entreprises

Article 9 | L'identification des métiers « sensibles »

En lien avec les dispositions de l'annexe II-B de la convention collective, l'entreprise doit, en s'appuyant sur les travaux de la branche professionnelle, du comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC et de la CPNEF :

- présenter à minima tous les ans au CSE les métiers et possibilités d'évolution, dans le cadre de la politique GEPP menée par l'entreprise et/ou la branche ;
- définir les métiers sensibles et les salariés concernés, s'assurer que les efforts de formation sont investis en priorité pour ces salariés et prévoir les accompagnements possibles à la mobilité ; chaque année, l'entreprise rend compte, dans le cadre du dialogue social, de l'investissement formation réalisé et des actions mises en œuvre pour accompagner ces collaborateurs (dépenses budgétaires affectées, analyse qualitative des process).

Les entreprises mettent en place, en lien avec les outils de la GPEC de la branche, un accompagnement et un suivi spécifique des salariés occupant un emploi sensible pour leur permettre de se repositionner sur de nouvelles activités. À cette occasion, les entreprises organisent des actions destinées à faire connaître les métiers émergents en vue de faciliter les reconversions professionnelles.

Article 10 | Transitions professionnelles collectives et reconversions

Dans l'hypothèse où des dispositions législatives et/ou réglementaires seraient de nature à impacter le volume de l'emploi, et la pérennisation de l'activité au sein de l'entreprise, celle-ci peut recourir au dispositif de transition professionnelle collective, afin de répondre aux conséquences sur l'emploi des salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche pourront mobiliser les fonds mutualisés au sein de l'OPCO et en concluant un accord de branche finançant des actions de formation de reconversion en cas de difficultés conjoncturelles.

Article 11 | La mobilité professionnelle à l'initiative du salarié et les mesures d'incitation

La mobilité constitue un enjeu majeur à court et moyen terme, dans la mesure où la mise en place de modèles organisationnels souples et agiles constitue une tendance de fond. Elle permet une dynamique d'évolution pour les collaborateurs et un maintien de leur employabilité.

Les enjeux de professionnalisation tant individuelle que collective, et d'adaptation aux évolutions, nécessitent que les managers, avec l'appui des directions des ressources humaines, accompagnent les salariés dans leurs projets de mobilité.

Dans la perspective d'aider à la sécurisation des parcours des salariés des entreprises de la branche, et au développement de la mobilité, le CFEM organisera des actions de sensibilisation destinées aux directions des ressources humaines, aux managers et aux membres des commissions GEPP et formation des CSE notamment sous forme d'atelier-débats et de conférences.

La mobilité permet :

- aux entreprises de maintenir et développer l'employabilité de leurs salariés, tout en assurant la pérennité et le développement des compétences ;
- aux salariés de bénéficier d'opportunités d'emplois, et ainsi de faire évoluer leurs compétences, leur classification et/ou leur statut et, éventuellement, leur mobilité au sein de leur bassin d'emploi ou vers un nouveau bassin d'emploi correspondant à leur projet et à leur souhait de carrière en conciliant vie personnelle et vie professionnelle.

La mobilité à l'initiative du salarié est entendue comme tout projet de mobilité volontaire exprimée par le salarié. Elle peut être fonctionnelle et/ou géographique.

L'expression du souhait, facilitée par le manager dans le cadre des entretiens professionnels, permet aux entreprises d'offrir des opportunités aux salariés dans leurs parcours professionnels et de favoriser leur évolution professionnelle.

Les parties au présent accord rappellent que la bourse de l'emploi constitue un outil favorisant la mobilité professionnelle et/ou géographique, et que les candidatures internes aux emplois vacants ou créés sont examinées en priorité.

À cet effet, la branche engage les entreprises à :

- mettre à disposition des collaborateurs la plateforme d'information et d'autodiagnostic sur les métiers de la branche ;
- informer-sensibiliser les managers aux enjeux de la mobilité ;
- développer une culture de la mobilité ;
- mettre en place des dispositifs de développement des compétences qu'il s'agisse de parcours de formation, de tutorat, d'AFEST... ;
- ouvrir des opportunités de certification permettant la reconnaissance des compétences acquises ;
- mettre en place des accompagnements spécifiques, en cas de besoin, sur des situations le nécessitant ;
- mettre en place des actions d'accompagnement spécifiques en cas de mobilité géographique.

11.1. La mobilité géographique volontaire

Les entreprises sont invitées à développer des dispositifs liés à la mobilité géographique, négociés dans le cadre d'accord d'entreprise, devant comporter à minima des mesures d'accompagnement.

L'accord doit notamment prévoir les modalités de prise en charge des frais suivants : frais engagés pendant la période de reconnaissance (déplacement, hébergement y compris pendant la période probatoire et d'adaptation au poste, frais de déménagement, frais d'installation et éventuelle garde d'enfants). Il peut proposer un dispositif d'accompagnement à la recherche d'emploi du conjoint.

11.2. La mobilité interentreprises au sein de la branche

En cas de mobilité interentreprises au sein de la branche, les dispositions suivantes sont mises en place :

- la mobilité à la demande du salarié vers une autre entreprise de la branche peut s'exercer si celui-ci justifie d'une ancienneté de 12 mois de travail effectif au sein de son emploi ;
- l'entreprise s'engage à libérer le salarié au plus tard 2 mois après formalisation de l'accord entre celui-ci et l'entreprise de la branche qui l'accueille. Pour les cadres, ce délai est porté à 3 mois ;
- le salarié est embauché par l'entreprise d'accueil avec la reprise de son ancienneté ;
- il peut bénéficier, à sa demande, de la reprise de ses droits à congés payés, de ses droits à congés complémentaires et des jours éventuellement épargnés dans un CET par l'entreprise d'accueil, s'il n'en souhaite pas le paiement par l'entreprise quittée ;
- une période probatoire, de 2 mois pour les employés, 4 mois pour les agents de maîtrise et de 6 mois pour les cadres, pourra être prévue notamment si la fonction exercée est différente de celle qu'occupait jusque-là le salarié ;
- l'objet de cette période est de permettre, d'une part, à l'entreprise d'accueil de s'assurer de l'adaptation du salarié à sa nouvelle fonction, et, d'autre part, à l'intéressé de vérifier son intérêt pour le poste ;
- si cette période n'est pas jugée satisfaisante, l'entreprise initiale s'engage à réintégrer le salarié dans un emploi équivalent à celui qu'il occupait avant son départ et au sein de son bassin d'emploi sauf demande expresse du salarié.

11.3. Cas particulier des salariés en contrat à durée déterminée

L'ancienneté acquise par un salarié en contrat à durée déterminée est reprise sur l'ensemble des périodes d'activité exercées dans des entreprises de la branche, dès lors que la période d'interruption entre deux contrats est inférieure à 2 mois.

L'employeur informe, au moment de leur embauche, les salariés en CDD de l'existence du dispositif de mobilité inter-entreprises prévu à l'article 11.2.

Article 12 | *La gestion des âges*

À partir des données recueillies au travers du profil de branche, un diagnostic est établi permettant de mieux appréhender les caractéristiques des salariés âgés d'une part de moins de 26 ans et d'autre part de plus de 55 ans.

12.1. Les salariés âgés d'au moins 55 ans

En complément de l'ensemble des dispositions conventionnelles existantes et dans un contexte évolutif fort, le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle sont des enjeux essentiels pour les salariés âgés d'au moins 55 ans.

Sont concernés par ces dispositions particulières, les salariés âgés de 55 ans et plus dans le cadre de l'intégration dans l'emploi et de 57 ans et plus dans le cadre du maintien dans l'emploi et de la reconversion professionnelle.

Le maintien dans l'emploi de ces salariés est un enjeu majeur de la GEPP qui permet, par l'anticipation des questions relatives à la gestion des âges, de favoriser l'adaptation des salariés concernés aux évolutions de leur environnement professionnel et des métiers.

La promotion de la séniorité auprès du management est une condition nécessaire à l'évolution professionnelle de ces salariés.

Un dispositif de formation mutualisé auprès des managers de la branche sera proposé en traitant notamment des sujets suivants :

- bonnes pratiques de gestion sur le parcours professionnel de ses équipes ;
- prévention des risques professionnels.

Il est rappelé l'existence du dispositif relatif à la retraite progressive mis en place dans le cadre de l'article 17 de la convention collective nationale de travail.

12.1.1. Les entreprises de la branche réalisent au moins tous les cinq ans des diagnostics ergonomiques des postes de travail et accompagnent, si besoin, les salariés de plus de 55 ans dans l'aménagement de leur poste de travail.

Ainsi, pour accompagner la démarche d'intégration et de maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans, les conditions de travail pourront être optimisées notamment par l'adaptation du poste de travail, ou par un aménagement de la fin de carrière, afin de permettre une meilleure transition entre l'activité professionnelle et le passage à la retraite.

12.1.2. Pour les salariés âgés d'au moins 55 ans qui le souhaitent, le fait de transmettre, dans le cadre du mentorat, ou du tutorat, leurs compétences facilite et favorise un prolongement de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Les modalités de mise en œuvre dédiées à cette transmission des savoirs et des compétences peuvent être définies par voie d'accord dans l'entreprise.

Un suivi spécifique des modalités mises en œuvre dans les entreprises sera effectué en CPNEF.

12.1.3. Par-delà le transfert des connaissances, la branche professionnelle souhaite s'investir sur la question du mentorat.

Le mentorat constitue un engagement personnel pour le mentor, basé sur le volontariat de chaque côté, la confiance, la bienveillance et le respect mutuel. Il s'inscrit dans la durée.

Le mentorat suit des objectifs personnalisés selon l'âge et les besoins du jeune mentoré : orientation, insertion professionnelle...

Dans tous les cas, le mentorat permettra au « mentoré » de mieux se connaître, de développer sa confiance en lui, sa motivation, son autonomie.

Son mentor l'aidera à découvrir de nouvelles activités, à lever les freins éventuels qu'il rencontre dans son parcours, et à lui montrer l'étendue du champ des possibles.

Le mentorat constitue un élément essentiel dans la transmission des savoirs entre les différentes générations.

L'organisation de cette transmission est formalisée par un entretien entre le mentor et son manager permettant notamment de déterminer le temps consacré à l'exercice de cette mission.

12.2. Les salariés âgés de moins de 26 ans

L'insertion professionnelle des jeunes travailleurs constitue un axe fondamental de la politique GPEC de la branche facilitant le rééquilibrage de la pyramide des âges et permettant aux entreprises d'assumer et de pérenniser leurs missions en répondant ainsi à leurs besoins.

À cet égard, il est rappelé l'existence des dispositions du titre IV (insertion professionnelle) de l'annexe II-B relative à la formation professionnelle.

La politique d'insertion professionnelle s'inscrit dans :

- une démarche sociétale et éducative visant à refonder le pacte social issu de l'histoire de la protection sociale et à développer la « citoyenneté sociale ».

Cette démarche s'effectue en transmettant les principes et les valeurs de la protection sociale aux élèves, étudiants et enseignants, via la mise à disposition de supports pédagogiques et interventions auprès des différents publics concernés ;

- une démarche RH de promotion des métiers et de professionnalisation via les stages, l'alternance et le développement des partenariats avec les écoles. À cet égard, la branche a fixé l'objectif d'un accueil d'au moins 1 000 alternants par an ;
- l'accès aux CQP de branche par la voie des contrats en alternance, avec pour objectif la possibilité d'un recrutement en CDI des titulaires de ce diplôme à l'issue de leur parcours.

Sur le dernier point, une campagne d'information, en partenariat avec l'OPCO, sera réalisée chaque année pour préciser les modalités de financement.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'accorder une attention particulière sur l'évolution qualitative et quantitative de l'alternance au sein de la branche. Un suivi spécifique des actions et des recrutements est effectué régulièrement au sein de la CPNEF.

Titre IV La GEPP au niveau des entreprises

La GEPP vise à mettre en œuvre, à court et moyen terme, des mesures permettant d'anticiper, d'organiser et d'adapter les emplois et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et de l'ensemble des évolutions externes.

La GEPP est une démarche de gestion prospective qui permet d'accompagner le changement. Elle doit permettre d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de compétences et de construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés : les entreprises, leurs salariés et l'ensemble des territoires concernés.

Lorsque le dispositif de transition professionnelle collective peut être mis en œuvre, conformément aux dispositions de l'article 10 du présent accord, les entreprises de la branche concernées définissent les modalités opérationnelles par voie d'accord.

Article 13 | *Négociation au niveau de l'entreprise*

Le niveau pertinent de la mise en œuvre opérationnelle d'une démarche GEPP est celui de l'entreprise.

À cet égard, il est rappelé que les entreprises d'au moins 300 salariés remplissent l'obligation triennale d'ouvrir une négociation sur la GEPP définie par l'article L. 2242-20 du code du travail.

À défaut d'accord d'entreprise, les éléments prévus à l'article précité font l'objet d'une consultation du comité social et économique (CSE) de l'entreprise.

Les entreprises de moins de 300 salariés négocient un accord sur la GEPP.

Cette négociation triennale porte notamment sur la mise en place d'un dispositif de gestion des emplois et des parcours professionnels ainsi que sur les mesures d'accompagnement sus-

ceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation professionnelle et d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés. Dans ce cadre, les entreprises sont également incitées à négocier des dispositifs, notamment en termes de déroulement de carrière, pour les salariés positionnés sur des métiers sensibles et qui souhaitent évoluer vers des métiers en émergence.

La démarche GEPP des entreprises s'appuie sur les outils de la branche et les actions déployées par ceux-ci.

Dans ce cadre, la GEPP a pour objet, en fonction de la stratégie de l'entreprise, l'élaboration de plans d'actions visant à anticiper et organiser l'adéquation des compétences de l'ensemble des salariés pour sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité.

La mise en œuvre de la stratégie relève du pouvoir de direction de l'employeur qui élabore la démarche GEPP en impliquant les différents acteurs : management opérationnel, ressources humaines, représentants et instances représentatives du personnel et salariés.

Dans le cadre de la prise en compte des enjeux de la transition écologique et énergétique telle qu'issue de la loi relative au plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises, la branche rappelle que l'article 7 de l'accord du 2 mars 2017 relatif à la qualité de vie au travail a prévu la promotion des formes de télétravail permettant de limiter les déplacements domicile – travail.

Article 14 | Information et consultation du CSE

Dans le cadre de la consultation annuelle obligatoire sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les informations en lien avec celles fournies par l'OMQ sont notamment mises à disposition du comité social et économique. Ces informations sont obligatoirement transmises dans le même temps au secrétariat de la CPNEF.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le comité social et économique est informé et consulté sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs.

Afin que le CSE puisse jouer effectivement son rôle consultatif, l'information sur les mesures envisagées de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs sera réalisée de telle sorte qu'un délai de trois mois au moins soit respecté entre la date d'envoi du document visé au paragraphe suivant et la décision définitive de la direction.

L'information donnée par l'entreprise au CSE doit être accompagné d'un document écrit exposant les raisons économiques, financières ou techniques de la décision projetée et, lorsque les modifications envisagées comportent des conséquences pour les salariés, les dispositions prévues, à l'intérieur de l'entreprise et au sein du bassin d'emploi concerné, pour limiter les mesures éventuelles de licenciement et faciliter le reclassement du personnel.

En cas de difficultés dûment motivées, survenues lors de la consultation du CSE, celui-ci pourra, par l'intermédiaire de son secrétaire, saisir la CPNEF.

La saisine doit être formulée auprès de la présidence paritaire de ladite instance.

Dans cette hypothèse, l'entreprise s'engage à transmettre au secrétariat de la CPNEF l'ensemble des documents ayant servi à l'information/consultation, qui en assure la transmission aux membres de ladite commission.

Sur la base des informations ainsi recueillies, la CPNEF peut décider de porter le délai de consultation à 4 mois au lieu de 3, et formuler des préconisations sur les mesures lui paraissant de nature à contribuer à la recherche d'une solution.

Titre V Dispositions finales

Article 15 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord correspondent aux besoins des entreprises de moins de cinquante salariés et y sont donc applicables.

Article 16 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} jour du mois qui suit celui de son extension.

Il se substitue alors en totalité aux dispositions de l'annexe II-A de la présente convention collective et à l'accord du 30 septembre 2014 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences portant avenant n° 16 à la convention collective.

Il est conclu pour une durée de trois ans.

Article 17 | Bilan de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront, dans un délai d'un an et demi suivant l'entrée en vigueur de l'accord, pour effectuer un premier bilan de son application. Ce bilan sera présenté à la CPNEF.

Fait à Paris, le 29 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Glossaire GEPP

Autodiagnostic : est une analyse de la situation d'un salarié avant son entrée en formation en référence d'une part, aux compétences requises sur l'emploi ou le métier et d'autre part, aux acquis qu'il possède déjà. Ce positionnement conduit à la construction d'un parcours individualisé de formation.

Bassin d'emploi (définition Insee) : est un espace géographique où la plupart de la population habite et travaille. Autrement dit, la plupart des habitants ne sortent pas de cette zone pour se rendre sur leur lieu de travail. C'est donc une figuration de l'aire d'influence des grands pôles d'emploi.

Compétence : peut se considérer comme la mobilisation pertinente des ressources d'une personne (savoir, savoir-faire) et de celles de son environnement dans des situations diverses pour exercer une activité professionnelle en fonction d'objectifs à atteindre.

Emploi : fonction rémunérée en échange d'un travail.

Évolution professionnelle : chemin parcouru par le salarié entre 2 moments de son parcours dans un emploi donné. Cette évolution peut correspondre à une évolution effective en termes d'accroissement des connaissances et des compétences, d'amélioration du niveau de qualification, de niveau de responsabilité, dans l'échelle de classification et de rémunération.

Qualification : peut être abordée selon 2 approches : une approche collective et une approche individuelle. Dans le premier cas, reconnaissance sociale de la maîtrise des savoirs et des compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail. Dans le second cas, la qualification d'une personne est sa capacité individuelle opératoire pour occuper un poste de travail.

Métier : peut se définir comme un regroupement de situation de travail aux activités proches permettant aux individus de passer de l'une aux autres sous un bref délai.

Métiers sensibles : métiers qui présentent de forts écarts en termes de compétences et/ou dont le nombre de postes est appelé à décroître du fait de contraintes liées à des décisions stratégiques internes ou externes.

Mobilité professionnelle : consiste pour un salarié à changer de poste et/ou de classification.

Mobilité géographique : consiste pour un salarié à changer de bassin d'emploi dans une même branche professionnelle.

Parcours professionnel : c'est le chemin professionnel accompli par chaque salarié, du premier emploi jusqu'à la retraite, dans l'entreprise et hors de l'entreprise.

Passerelles : identification des compétences communes entre les métiers, sans qu'il y ait besoin de reconversion. Passerelle courte : elle nécessite un temps d'adaptation sur le terrain et éventuellement une durée courte de formation, le plus souvent réalisée à la prise du nouveau métier.

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE
(Personnel)
(9 décembre 1993)**

Accord du 29 décembre 2021

relatif à la fixation de l'agenda social de la CPPNI pour l'année 2022

NOR : ASET2250224M

IDCC : 1794

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord du 13 septembre 2017 a consacré la mise en place, les missions et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des IRC et des IP.

Parmi les missions dévolues à cette instance, la négociation des accords collectifs de branche s'effectue dans le cadre d'un agenda social prévisionnel annuel.

À l'occasion de la réunion de la CPPNI consacrée à la fixation de l'agenda social pour 2022, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Thèmes des négociations

Les partenaires sociaux décident d'aborder en 2022 les thématiques de négociations dans l'ordre suivant :

- négociation annuelle sur la fixation des RMMG intégrant l'établissement d'un diagnostic sur les rémunérations des femmes et des hommes et identifiant les axes de progrès en matière d'égalité de rémunérations en vue de l'adoption par les entreprises de mesures correctrices, le cas échéant ;
- poursuite et conclusion de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ouverte fin 2021 ;

- négociation sur la qualité de vie au travail (QVT), en incluant, sous cette thématique, les dispositions issues de l'accord du 2 mars 2017 relatif à la « Promotion de la diversité et de l'égalité des chances » ; concernant d'une part le télétravail et d'autre part l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- révision de l'annexe IV de la CCN du 9 décembre 1993, dans le respect des dispositions de l'accord de méthode du 16 mars 2018 et de ses avenants.

Les thèmes seront traités séquentiellement.

Une séance sera par ailleurs consacrée au rapport annuel d'activité de la branche ainsi qu'à un recensement des dispositions de la convention collective nationale à mettre à jour, eu égard aux évolutions législatives et réglementaires du droit du travail.

Article 2 | *Calendrier prévisionnel des réunions des instances paritaires en 2022*

Le tableau ci-dessous récapitule les dates et heures des réunions :

- de la CPPNI, avec en regard les thèmes abordés ;
- des groupes techniques paritaires (GTP).

S'agissant d'un planning prévisionnel, les partenaires sociaux se réservent le droit de modifier et/ou de compléter ce calendrier.

Mois	CPPNI
Janvier	Mardi 25 janvier – 9 h 30
Février	Jeudi 3 février – 9 h 30
Février	Jeudi 24 février – 14 h 30
Mars	Jeudi 10 mars – 9 h 30
Mars	Jeudi 31 mars – 9 h 30
Avril	Jeudi 7 avril – 9 h 30
Avril	Jeudi 21 avril – 9 h 30
Mai	Mardi 10 mai – 9 h 30
Mai	Mercredi 25 mai – 9 h 30
Juin	Vendredi 10 juin – 9 h 30
Juin	Mardi 21 juin – 9 h 30
Juillet	Mardi 5 juillet – 9 h 30
Juillet	Mardi 19 juillet – 9 h 30
Septembre	Jeudi 8 septembre – 9 h 30
Septembre	Jeudi 22 septembre – 9 h 30
Octobre	Jeudi 6 octobre – 9 h 30
Octobre	Vendredi 21 octobre – 9 h 30
Novembre	Jeudi 15 novembre – 9 h 30
Novembre	Mardi 24 novembre – 14 h 30
Décembre	Mardi 13 décembre – 9 h 30
Décembre	Mardi 20 décembre – 9 h 30

Mois	GTP
Janvier	Jeudi 20 janvier – 10 heures
Février	Mardi 22 février – 10 heures
Mars	Jeudi 24 mars – 10 heures
Avril	Jeudi 21 avril – 14 h 30
Mai	Mardi 24 mai – 10 heures
Juin	Jeudi 23 juin – 10 heures
Septembre	Vendredi 16 septembre – 14 heures
Octobre	Jeudi 13 octobre – 10 heures
Novembre	Jeudi 3 novembre – 10 heures
Décembre	Mardi 13 décembre – 14 heures

Par ailleurs, le calendrier prévisionnel des instances paritaires autres que la CPPNI est fixé comme suit :

■ CPNEF :

- jeudi 24 février – 9h30 ;
- jeudi 19 mai – 9h30 ;
- vendredi 30 septembre – 9h30 ;
- jeudi 15 décembre – 9h30.

■ Comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC :

- mardi 1^{er} février – 9h30 ;
- mardi 5 avril – 9h30 ;
- vendredi 16 septembre – 9h30 ;
- jeudi 24 novembre à 9h30.

Les réunions du comité « encaissement contentieux » se dérouleront au sein du comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC.

Article 3 | *Modalités des négociations*

Les réunions de la CCPNI sont organisées par le secrétariat de la CPPNI.

À l'issue de chaque réunion de la CPPNI, il est convenu d'un ordre du jour pour la réunion suivante, qui est transmis aux participants par le secrétariat de la CPPNI. Toute demande d'ajout à l'ordre du jour doit être validée en début de séance.

Tout document utile à la bonne compréhension des sujets sera communiqué dans un délai de 5 jours ouvrés avant la date de la réunion, afin de permettre l'efficiencia de la séance de négociation.

Des groupes de travail paritaires pourront être mis en place pour les thèmes de négociation du présent accord qui le justifient, afin d'en aborder les aspects techniques, conformément aux dispositions de l'accord du 13 septembre 2017.

Sont actées par le présent accord les constitutions de groupes de travail pour les négociations portant sur :

- la qualité de vie au travail (QVT) ;
- la révision de l'annexe IV ;

- le recensement des dispositions de la convention collective nationale à mettre à jour, eu égard aux évolutions législatives et réglementaires en matière de droit du travail.

Le nombre de participants aux groupes de travail paritaires peut être porté à 3 si nécessaire.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de conclure en tant que de besoin un accord de méthode préalablement à l'engagement d'une négociation.

Article 4 | Durée. Date d'entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2022.

Fait à Paris, le 29 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE**
(Personnel)
(9 décembre 1993)

Avenant n° 4 du 29 novembre 2021

à l'accord de méthode du 16 mars 2018
relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la convention collective

NOR : ASET2250223M

IDCC : 1794

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Les dispositions de l'accord de méthode du 16 mars 2018 relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la CCN du 9 décembre 1993, telles que modifiées par l'avenant n° 1 du 18 janvier 2019, l'avenant n° 2 du 13 décembre 2019 et l'avenant n° 3 du 22 décembre 2020 sont remplacées à compter du 1^{er} janvier 2022 par les dispositions suivantes :

« Préambule

Les partenaires sociaux ont inscrit, suite à la demande de révision de l'annexe IV de la CCN formulée par l'association d'employeurs le 6 septembre 2017, une négociation sur ce thème dans le cadre de l'agenda social.

Ils rappellent que la convention collective nationale des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance constitue une seule et même branche qui a un rôle primordial comme élément régulateur.

Pour conduire cette négociation dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux conviennent de prolonger l'accord de méthode conclu le 16 mars 2018, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 18 janvier 2019, l'avenant n° 2 du 13 décembre 2019

et l'avenant n° 3 du 22 décembre 2020 arrivant à échéance le 31 décembre 2021, par lequel les parties ont défini les modalités de conduite de la négociation.

Tel est l'objet du présent avenant.

I. Liste des thèmes à aborder dans la négociation

Article 1^{er} | *Thématiques à aborder*

■ Sur les classifications :

- architecture du dispositif et champ d'application ;
- principes valables pour l'ensemble des salariés de la branche ;
- méthode de classement des emplois ;
- mode opératoire d'application dont pesée des emplois ;
- suivi de la mise en œuvre, moyens de recours ;
- dispositifs d'évolution professionnelle y compris en lien avec la GPEC et les travaux de l'EDEC (répertoire et référentiel des métiers, aires de mobilité entre métiers, parcours professionnels, accès aux postes à responsabilités).

■ Sur les rémunérations :

- définition des minima, structuration des rémunérations, principe d'évolution et garanties associées dont égalité salariale ;
- la part de l'évolution des rémunérations résultant d'automatismes ;
- la part de l'évolution des rémunérations résultant de la politique salariale décidée dans l'entreprise dont la part variable et l'intéressement.

■ Dispositifs d'information et de formation sur le résultat de la négociation.

II. Modalités de conduite de la négociation

Article 2 | *Principes généraux*

Les parties conviennent de :

- respecter et mettre en œuvre, tout au long de la négociation, le principe de loyauté ;
- assurer, autant que possible, la permanence des participants dans le cadre du calendrier prévisionnel ;
- respecter, tout au long de la négociation, les principes directeurs sur lesquels les partenaires sociaux se seront mis préalablement d'accord.

Article 3 | *Attribution de moyens supplémentaires aux moyens existant pour la conduite de la négociation*

Afin de permettre entre autres la réalisation d'actions d'informations, il est convenu de l'allocation des moyens supplémentaires suivants aux moyens alloués pour l'année 2022 :

- une dotation de 10 000 € par organisation syndicale représentative à compter de septembre 2022 ;
- un crédit temps syndical égal en année pleine à 25 jours (50 demi-journées) par organisation syndicale représentative à compter de septembre 2022.

L'attribution des moyens supplémentaires s'effectuent conformément aux dispositions de l'accord relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances de la branche du 13 septembre 2017.

À titre exceptionnel, les organisations syndicales représentatives ont la possibilité de reporter, le cas échéant, la partie non-utilisée de la dotation de fonctionnement qu'elles auraient converti en crédit de temps syndical au titre de l'article 3.2 de l'ave-

nant n° 19 à la CCN du 9 décembre 1993, pour l'année 2021. Ce crédit de temps syndical devra être utilisé au cours de l'année 2022.

Le secrétariat des commissions paritaires devra en être informé avant le 31 janvier de l'année N.

Le financement d'un éventuel appui externe déjà envisagé est maintenu. »

« IV. Dispositions finales

Article 5 | *Durée de l'accord*

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2022.

À l'échéance de son terme, il cessera de produire ses effets et ne se poursuivra pas en accord à durée indéterminée.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée. »

Fait à Paris, le 29 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 décembre 2021
relatif à l'emploi de personnes en situation de handicap

NOR : ASET2250239M

IDCC : 1880

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

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche du négoce de l'ameublement entend se mobiliser pour mettre en place une politique durable de non-discrimination en matière d'insertion, de maintien dans l'emploi, de rémunération, de promotion et de formation des personnes en situation de handicap.

Cet accord a pour objectif d'inciter les entreprises de la branche à mettre en œuvre une politique volontariste en la matière et notamment :

- en développant information, prévention et sensibilisation de leur personnel ;
- en luttant contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel que dans le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
- en donnant l'effectivité de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 26 de la convention collective et de la négociation telle que prévue par l'article L. 2241-13 du code du travail, laquelle doit porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, de l'emploi et du maintien dans l'emploi.

Enfin les partenaires sociaux souhaitent souligner à partir des données issues du rapport de branche, que le pourcentage d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de la branche peut encore être amélioré.

Selon les données du rapport de branche 2021 (données 2020), 2,8 % (soit 1 600 salariés) des salariés présents au 31 décembre 2020 sont en situation de handicap.

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt de cette donnée, à l'effet de mesurer l'efficacité du contenu du présent accord à l'avenir.

Titre I^{er} Champ d'application

Article 1^{er} | Entreprises concernées

Sont concernées toutes les entreprises telles que définies par l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont également concernées par le présent accord, à l'exception des entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés pour ce qui concerne les dispositions relatives à l'obligation de taux d'emploi.

Article 2 | Bénéficiaires de l'accord

Selon l'article L. 114 du code d'action sociale et des familles « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison de l'altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

L'article L. 5213-1 du code du travail précise qu'est considéré comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement reconnues par la loi comme étant réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Indépendamment de cette définition, le code du travail crée une obligation particulière d'emploi pour les entreprises de 20 salariés et plus. Cette obligation concerne la liste des bénéficiaires telle que prévue par l'article L. 5212-13 du code du travail, à savoir :

- « les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

Article 3 | Les principes

Les partenaires sociaux considèrent que :

- communiquer collectivement sur le handicap permet d'établir un climat de confiance propice à l'engagement des démarches de reconnaissance de la qualité du salarié handicapé ;
- faire connaître son statut de personne en situation de handicap dans l'entreprise ne doit pas être vécu par un salarié comme un risque ou une marginalisation ;
- déclarer son handicap est de l'ordre de la liberté individuelle. Ainsi, l'entreprise ne doit pas contraindre de quelle que manière que ce soit un salarié en situation de handicap à déclarer son handicap.

Les partenaires sociaux considèrent comme essentiel de largement communiquer sur les principes contenus dans le présent accord, en particulier pour les entreprises de moins de 20 salariés. À cet effet, les partenaires sociaux invitent les entreprises à découvrir l'ensemble des mesures proposées par l'AGEFIPH destinées à permettre de favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, notamment en prenant contact sur l'espace employeur du site AGEFIPH : <https://www.agefiph.fr/employeur>. Ils souhaitent également attirer l'attention des entreprises sur la semaine nationale sur le handicap.

Article 4 | Négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Il est rappelé l'importance de la négociation obligatoire d'entreprise qui doit porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Article 5 | Formation

Il est rappelé que le contrat d'apprentissage pour des personnes en situation de handicap ne comporte pas de limite d'âge et que ce contrat peut durer jusqu'à 4 ans.

Par ailleurs, la formation des salariés des entreprises de la branche dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, est un élément essentiel permettant une meilleure prise en compte de la situation des salariés en situation de handicap. Les dépenses inhérentes à ce type de formations peuvent faire partie des dépenses pouvant être déduites de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), dans les limites légalement définies.

Dans cette perspective, les entreprises de la branche pourront :

- faire suivre au plus grand nombre de salariés des actions de formation destinées à améliorer la connaissance sur le handicap en général ;
- développer des sessions d'information à destination des directions et du personnel d'encadrement ;
- former les recruteurs et les managers aux différents types de handicap et à l'accompagnement des collaborateurs handicapés, afin de les sensibiliser à la prise en compte du handicap et de ses spécificités au sein du collectif de travail ;
- prévoir et promouvoir toutes actions de communication, afin de favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap.

Article 6 | *Le référent handicap*

Il est rappelé l'obligation pour les entreprises d'au moins 250 salariés de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Pour les entreprises entre 21 et 250 salariés, il est recommandé de procéder à une telle désignation.

Titre III Favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Article 7 | *Développement de partenariats*

Afin de favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, les entreprises pourront développer des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle de personnel en situation de handicap.

Ces partenariats portent notamment sur :

- la découverte de l'entreprise ;
- l'accueil de stagiaires en situation de handicap (période d'immersion, alternance...) ;
- la présentation des métiers de la branche et de leur accessibilité aux personnes en situation de handicap.

Ainsi, les entreprises de la branche promeuvent l'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire, et pourront proposer à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques, complémentaires à leur formation théorique, matérialisée dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation.

Il est rappelé que les dispositions légales prévoient la mise en place d'un référent handicap au sein des CFA.

Article 8 | *Autres formes de partenariats*

8.1. Les entreprises adaptées (EA)

Les entreprises adaptées (EA) constituent depuis 2005 une voie médiane au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. L'EA est une entreprise du milieu ordinaire, soumise aux dispositions du code du travail, employant au moins 55 % de travailleurs handicapés dans son effectif global.

Les EA permettent aux salariés en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités. L'objectif étant de permettre au salarié d'accéder à un emploi au sein de l'EA elle-même ou auprès d'un autre employeur public ou privé dans le cadre d'une mobilité valorisant ainsi leurs compétences.

Il y a aujourd'hui plus de 700 EA réparties sur l'ensemble du territoire proposant un panel d'activités diversifiés (plus de 200 métiers référencés).

Cette mobilité des salariés en EA est assurée à la fois par la sous-traitance et par l'expérimentation.

8.2. La sous-traitance

Le recours à la sous-traitance des EA est valorisé sous la forme d'une déduction de la contribution DOETH.

L'entreprise cliente peut ainsi déduire de sa contribution 30 % des coûts de main-d'œuvre issus de la facture de l'entreprise adaptée, dans une limite modulée selon son taux d'emploi de personnes en situation de handicap (plafond égal à 50 % de la contribution due si ce taux est inférieur à 3 % et à 75 % de la contribution due si ce taux est égal ou supérieur à 3 %).

La sous-traitance constitue une vitrine des compétences des salariés en EA et favorise également la création de passerelles vers d'autres employeurs.

8.3. L'expérimentation

L'État a souhaité encourager le déploiement de nouvelles approches de mises en emploi des travailleurs situation de handicap. L'objectif étant toujours de favoriser la construction de parcours individualisés fondé sur le savoir-faire des EA dans l'accompagnement et la formation des salariés. Deux expérimentations ont été lancées au plan national :

- le CDD tremplin : vise la construction d'un parcours professionnel (sur 24 mois) visant la transition vers un employeur hors EA par l'acquisition d'une expérience professionnelle grâce à un accompagnement renforcé.

À date, 235 EA sont habilitées pour réaliser du CDD tremplin et près de 800 contrats créés ;

- l'EA de travail temporaire : vise à faire émerger des spécialistes du travail temporaire tournés vers les intérimaires en situation de handicap et capables de promouvoir en situation de travail, leurs compétences et leurs acquis de l'expérience auprès des autres employeurs. Les EATT ont également vocation à proposer une solution aux autres employeurs publics ou privés en matière de recrutement et de placement.

Article 9 | *Favoriser le recrutement de personnes reconnues handicapées*

Toutes les offres d'emploi de la branche doivent pouvoir être accessibles par les personnes en situation de handicap. La branche encourage les entreprises à diffuser leurs offres aux réseaux et organismes en lien avec l'insertion des personnes en situation de handicap telle que Cap Emploi...

Tout candidat en situation de handicap, qui postule sur un poste ouvert dans l'une des entreprises de la branche, doit bénéficier, comme tous les candidats à ce poste, d'un entretien et d'une réponse suite à son entretien.

En cas de difficultés de candidats à se déplacer du fait de leur handicap, il est recommandé à l'entreprise de proposer que l'entretien soit réalisé, par voie dématérialisée.

Article 10 | *Accessibilité des lieux et postes de travail*

Les entreprises s'engagent à rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap, sachant que des financements peuvent être accordés à ce titre par l'association de gestion du fonds de l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH).

Afin de faciliter l'aménagement des situations de travail, les entreprises encouragent et accompagnent la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé des salariés présentant les conditions telles que définies dans le préambule. À cet effet, elles mènent des actions d'information auprès des salariés sur les démarches administratives à réaliser et apportent leur assistance et leur soutien à ceux qui souhaitent expressément s'engager dans ce processus dans les conditions décrites à l'article 10 ci-après.

Article 11 | *Aider à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé*

Il est au préalable rappelé que les salariés, pour un ensemble de raisons qui leur appartiennent, peuvent ne pas souhaiter évoquer leur handicap.

Pour autant et afin de faciliter les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap, tout salarié engagé dans une démarche visant à la reconnaissance du statut de travailleur handicapé ou au renouvellement de celui-ci, bénéficiera, sur présentation des justificatifs afférents (rendez-vous médical ; dépôt du dossier auprès de la maison départementale des personnes handicapées [MDPH]) d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée par an pouvant également être prise par demi-journée pour effectuer toute démarche administrative ou honorer tout rendez-vous en rapport avec la reconnaissance ou le renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap.

Le salarié devra informer l'entreprise de son absence en respectant un délai de prévenance de sept jours calendaires minimum pour permettre la bonne organisation du travail.

Ces heures sont assimilées à du temps de travail effectif n'entraînant aucune réduction de la rémunération.

Titre IV Agir pour maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap

Article 12 | Aménagement des horaires et des postes de travail

Les entreprises de la branche rechercheront les solutions les plus adaptées à la situation personnelle des salariés concernés et toutes les possibilités d'aménagement des postes de travail. Le poste de travail sera aménagé dans le cadre des prescriptions de l'article L. 5213-6 du code du travail.

Article 13 | Recours au télétravail

Le recours au télétravail peut être une réponse adaptée, pour partie, pour les personnes en situation de handicap. Les entreprises examineront les moyens à mettre en œuvre (moyens matériels et formation) pour que le télétravail soit rapidement opérationnel, sauf en cas d'impossibilité liée au poste de travail. La mise en place pourra se faire dans le cadre de l'accord de branche du 19 avril 2021 relatif au télétravail.

Si l'entreprise a mis en place le télétravail, il est rappelé que le refus de télétravail à un travailleur handicapé doit être motivé.

Par ailleurs, il est souhaitable que les salariés en situation de handicap soient prioritaires pour l'attribution des postes de télétravail disponibles dans l'entreprise sous réserve de répondre aux critères d'éligibilité exigés pour ces postes par l'entreprise.

Enfin, et à la demande expresse du salarié concerné, le nombre de jours de télétravail pourra correspondre à l'activité pleine dès lors que celui-ci rencontre des difficultés à se déplacer.

Article 14 | Inaptitude médicale et handicap

En cas d'inaptitude médicale du salarié en situation de handicap, les modalités de reclassement seront aussi examinées avec le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH). Dans cette situation, la recherche de reclassement devra être menée sérieusement et loyalement, en prenant en considération également les dispositions de l'article L. 5213-6 du code du travail. Les propositions de reclassement prendront en considération les possibilités de mobilité géographique du salarié.

Titre V Favoriser l'employabilité par l'égalité des chances et l'accès à la formation professionnelle

Article 15 | Principes

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'il ne doit y avoir aucune discrimination en raison du handicap lors de l'embauche, en matière de rémunération, ou d'évolution professionnelle et de promotion. Aucun métier, aucun service, aucun poste n'est réservé ou interdit aux personnes en situation de handicap.

Article 16 | L'égalité salariale

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel en situation de handicap, les entreprises s'engagent à réaliser annuellement un suivi particulier des augmentations individuelles et des promotions, à partir de la reconnaissance de la situation de handicap, et prennent toutes les mesures correctives en cas de décalage en défaveur des salariés en situation de handicap, non justifiés par des critères objectifs.

Article 17 | Favoriser l'accès à la formation professionnelle

Les entreprises s'engagent à ce que les formations soient organisées selon les modalités adaptées à la situation des salariés, tels que l'aménagement de leurs déplacements ou la présence d'intervenants spécialisés.

Article 18 | Entretien professionnel

La branche souhaite que l'entretien professionnel d'un salarié en situation de handicap soit l'occasion d'aborder, s'il le souhaite, toutes les questions liées à l'évolution de son handicap, dans une perspective d'anticipation d'éventuelles difficultés.

Article 19 | Garantir l'évolution professionnelle

Les parties au présent accord considèrent que les personnes en situation de handicap doivent pouvoir accéder aux promotions et mobilités au sein des entreprises au même titre que les autres, sans que ce handicap soit considéré comme un blocage ou un frein à son épanouissement professionnel.

Les salariés en situation de handicap bénéficient des mêmes droits que les autres salariés à pouvoir évoluer professionnellement dans l'entreprise.

En cas de difficultés dans le maintien de leur poste, les entreprises sont encouragées à anticiper les situations, favoriser les mobilités sur d'autres postes et privilégier au maximum les reconversions au sein de la même entreprise, notamment par la mise en œuvre du bilan de compétences.

Titre VI Dispositions finales

Article 20 | Suivi

Afin de mesurer la pertinence des mesures contenues dans le présent accord à l'issue de sa deuxième année d'application, un état des lieux sera effectué lors d'une réunion de la CPPNI.

Cet état des lieux reprendra à partir du rapport de branche, le pourcentage de travailleurs handicapés comparé à celui constaté dans le rapport portant sur l'année 2020.

Article 21 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord, il est applicable selon les dispositions prévues à l'article 1^{er}.

Article 22 | Durée. Dénonciation. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 de la convention collective. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 23 | Dépôt. Extension

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

IDCC : 1982 | **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES DANS
LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

Avenant du 16 décembre 2021

relatif à la modification des articles 5.1 et 5.3
et à la création d'un article 5.4 de la convention collective

NOR : ASET2250242M

IDCC : 1982

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

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 5.1 « Négociations périodiques »

L'article 5.1 de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-technique est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions légales en vigueur, la branche a pour mission de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 et dans les conditions prévues par lesdits articles.

Pour répondre à ses missions, la branche a mis en place plusieurs commissions paritaires dont l'objet est défini par les accords constitutifs à savoir :

- une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- une commission paritaire pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- une section paritaire professionnelle (SPP) ;
- une association paritaire de gestion des fonds du paritarisme de branche : (APAN – DMT).

Pour pouvoir exercer les missions qui leur sont confiées dans le cadre des négociations de branche, les salariés des entreprises qui disposent d'un mandat de négociation sur la CMPPNI et/ou la CPNEFP doivent pouvoir bénéficier d'un temps de préparation adapté favorisant un dialogue social productif et qualitatif.

En conséquence, les représentants salariés des entreprises siégeant auprès de l'une ou de l'autre de ces commissions paritaires (CPPNI et/ou CPNEFP) bénéficient respectivement pour les commissions auxquelles ils participent, d'un crédit de :

- 7 heures permettant de participer à une ou plusieurs réunions préparatoires avant chaque CPPNI ;
- 7 heures permettant de participer à une ou plusieurs réunions préparatoires avant chaque CPNEFP.

Les heures dites "préparatoires" définies ci-dessus sont allouées par mandat détenu par chaque représentant à l'une de ces deux commissions, et sont cumulables si le représentant détient un mandat sur chacune de ces commissions (CPPNI et CPNEFP). Ces heures préparatoires allouées pour chaque réunion CPPNI et CPNEFP peuvent également être utilisées par le représentant concerné pour la préparation d'autres réunions paritaires de branche sur lesquelles il dispose également de mandat de négociation (tel que par exemple la SPP ou l'APAN DMT).

L'attribution de ces heures préparatoires est déclenchée par la fixation d'une date de réunion de la commission paritaire concernée (CPPNI et CPNEFP). Elles devront être utilisées dans les deux mois qui précède la date de la réunion de la CPPNI ou CPNEFP ayant déclenché son attribution. Les heures non utilisées avant la réunion sont perdues, sauf à justifier auprès de l'employeur de leur utilisation postérieure et au maximum dans le mois qui suit la réunion de la CPPNI ou CPNEFP, pour la préparation d'une autre réunion paritaire sur laquelle le représentant dispose également d'un mandat de négociation.

Les partenaires sociaux s'attacheront à planifier les réunions des autres commissions paritaires à des dates proches des réunions de CPPNI et CPNEFP, et au plus tard dans le mois qui suit la fixation de l'une d'elles.

À ces heures préparatoires destinées à la préparation des réunions de branche, est ajoutée 1 heure par mois et par représentant titulaires et suppléants salariés des entreprises désignés sur la CPPNI et/ou la CPNEFP, dans la limite de 10 heures par an et par représentant, quel que soit le nombre de mandat détenu. Cette heure permettra au représentant de prendre connaissance des différents documents échangés par mail ou tout autre moyen.

Ces heures doivent permettre à chaque représentant salarié des entreprises de travailler sur les sujets, en concertation avec l'organisation syndicale de laquelle il détient son mandat, comme avec les autres syndicats de salariés. Ces heures sont utilisables sans qu'elles ne nécessitent l'organisation d'une réunion physique. »

Article 2 | *Modification de l'article 5.3 « Participation aux négociations »*

L'article 5.3 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les représentants salariés des entreprises siégeant au sein d'une ou plusieurs commissions paritaires qui participent aux réunions ou utilisent leurs heures préparatoires associées, et pour bénéficier d'un droit d'absence, doivent informer leurs employeurs respectifs au moins 7 jours avant la date de réunion paritaire, ou avant utilisation des heures dédiées à la préparation, lorsqu'elles sont regroupées en demi-journée ou journée. Le délai de prévenance est raccourci à 48 heures avant si le nombre d'heures utilisées est inférieur ou égal à 2 heures.

Les temps passés par les salariés des entreprises de la branche dévolues au travail préparatoire, aux réunions plénières ainsi que le temps de déplacement lorsqu'il est requis, sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Si l'organisation des réunions paritaires comme les réunions préparatoires en présentiel est privilégiée elles peuvent toutefois être réalisées par visio-conférence.

Les frais paritaires de quatre représentants par organisation syndicale sont pris en charge, sur justificatifs, sous réserve des maxima et conditions précisées à l'article 5.4. »

Article 3 | Création d'un article 5.4 « Modalités de remboursement des frais paritaires »

Il est créé un article 5.4 intitulé « Modalités de remboursement des frais paritaires » rédigé comme suit :

« 1. Frais de déplacement

Les frais de transport urbain :

- pour les trajets inférieurs à une durée de 3 h 30 aller et retour, le remboursement est effectué dans la limite du tarif aller-retour SNCF 2^e classe et dans la limite du trajet correspondant au trajet entre le domicile principal de l'intéressé et le lieu de la réunion ;
- si la durée du trajet en train est supérieure à 3 h 30 aller et retour, le voyage par avion est pris en charge dans la limite du tarif le plus économique accessible et plafonné à 500 € ;
- si le lieu où l'intéressé se trouve ou se dirige à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle est différent de son trajet habituel (domicile principal), le montant du remboursement sera plafonné au montant du trajet habituellement remboursé (domicile principal/réunion) ;
- dans le cas d'usage de la voiture personnelle, le remboursement sera effectué dans la limite de 200 km, aller et retour, et dans la limite du tarif du barème fiscal kilométrique correspondant à un véhicule de 7 CV, sous condition de remise de la copie de la carte grise ;
- frais de parking : frais réels plafonnés au montant correspondant à la durée nécessaire au déplacement ou réunion (ex : si un justificatif présente une durée de parking supérieure à la durée théorique du déplacement, le montant du remboursement sera recalculé au regard de la durée nécessaire au déplacement et à la réunion).

Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas où les réunions sont organisées par visio-conférence.

2. Frais de restauration

La prise en charge des frais de restauration est conditionnée :

- pour le dîner : à l'organisation de réunion sur au minimum 2 journées consécutives impliquant un hébergement sur place dans les conditions précisées ci-après, ou en cas d'arrivée sur le lieu de la réunion la veille de ladite réunion en l'absence de transport permettant l'arrivée le matin de la réunion, ou enfin si la réunion conduit à un départ tardif en raison de l'heure de fin de réunion (après 19 heures). Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas où les réunions sont organisées par visio-conférence ;

- pour le déjeuner, toute réunion initiée le matin pourra donner lieu à remboursement du déjeuner, qu'elle se poursuive ou non sur l'après-midi ;
- des frais de petit-déjeuner pourront être pris en charge dans l'hypothèse où l'heure matinale de démarrage de la réunion induit un horaire de départ de l'intéressé antérieur ou équivalent à 7 heures (heure de départ du transport). Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas où les réunions sont organisées par visio-conférence.

Le montant de prise en charge du petit-déjeuner seul est fixé sur la base des frais réels dans la limite de huit fois le minimum garanti.

3. Frais d'hébergement

La prise en charge des frais d'hébergement est conditionnée à l'éloignement du domicile de l'intéressé de plus de 200 km (ou un trajet supérieur à 2 heures) du lieu de la (les) réunion(s) et si la (ou les) réunion(s) est (sont) soit :

- organisée sur plusieurs jours consécutifs ;
- en cas de démarrage matinal ou de fin tardive de la (des) réunion(s) organisée(s) sur la journée ;
- en cas de présence fortuite sur place la veille de la réunion évitant ainsi l'indemnisation d'un trajet aller ;
- sur décision d'une commission paritaire au cas par cas.

Dans ce cadre, la (les) nuitée(s) et le(s) petit(s) déjeuner(s) sont pris en charge sur frais réels dans la limite de quarante fois le minimum garanti.

Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas où les réunions sont organisées par visio-conférence.

En cas de nécessité dûment justifiée ou sur décision actée par une commission paritaire, ou en cas de litige, l'association paritaire (APAN DMT) pourra déroger exceptionnellement à ces plafonds ou conditions de prise en charge par décision de son conseil d'administration. »

Article 4 | *Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés*

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise et dans le respect de l'article L. 2234-3 du code du travail.

Article 5 | *Durée et entrée en vigueur*

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur, tant pour les organisations signataires que pour l'ensemble de la branche, le 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel (JO)* de son arrêté d'extension.

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 dans les meilleurs délais de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 6 | Révision et dénonciation

Le présent avenant est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des organisations représentatives, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Fait à Paris, le 16 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Adhésion par lettre du 20 décembre 2021
de la FESSAD UNSA à la convention collective nationale

NOR : ASET2250227M

IDCC : 2128

Bagnolet, le 20 décembre 2021.

La FESSAD UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177, Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD UNSA), déclarée le 15 mars 1999, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale convention collective nationale de la mutualité (IDCC 2128) ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

Adhésion par lettre du 20 décembre 2021

de la FESSAD UNSA
à la nouvelle convention collective nationale du 19 février 2015

NOR : ASET2250230M

IDCC : 2205

Bagnolet, le 16 décembre 2021.

La FESSAD UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD UNSA), déclarée le 15 mars 1999, vous fait part de son adhésion à la nouvelle convention collective nationale du Notariat (IDCC 2205) ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

Accord du 18 janvier 2022

relatif au dispositif de la « Pro-A »

NOR : ASET2250240M

IDCC : 2272

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

FNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FO transport,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le but de favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés de la branche assainissement et maintenance industrielle au travers d'un parcours de formation individualisé alternant enseignements théoriques et activité professionnelle et leur permettre d'atteindre un niveau de qualification supérieur à celui qu'ils détiennent déjà.

Mais aussi pour l'employeur, l'intérêt, d'une part, de prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques et, d'autre part, de permettre l'accès à la qualification lorsque l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi.

Les partenaires sociaux conviennent ainsi de l'urgence de dynamiser les modalités de formations ouvertes aux salariés.

Par ailleurs, cet accord a pour objet de favoriser, dans le cadre du rapprochement des branches assainissement et maintenance industrielle et 3D (désinsectisation, désinfection et dératisation), la mobilité et la reconversion des salariés de ces secteurs d'activités.

Le but est donc de favoriser l'employabilité des salariés en poste pour leur permettre d'accéder à des formations certifiantes via le dispositif de « la reconversion ou promotion par alternance » (ci-après « Pro-A »).

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent accord relatif à la mise en place d'un dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance « Pro-A » :

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

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre de la « Pro-A » définie aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail pour les entreprises et les salariés en activité partielle relevant du champ d'application visé.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (IDCC 2272).

Article 3 | Salariés concernés

Le dispositif « Pro-A » s'adresse aux salariés qui sont en CDI, aux bénéficiaires de contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ainsi qu'aux salariés placés en activité partielle.

Par ailleurs, ce dispositif s'adresse aux salariés qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Article 4 | Certifications visées

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires dressent la liste suivante des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A », en annexe.

Article 5 | Prise en charge

Article 5.1 | Nature des frais pris en charge

Les frais pouvant être pris en charge sont les suivants :

- frais pédagogiques (couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formations) ;
- frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation.

Article 5.2 | Niveau de prise en charge forfaitaire des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la CPNEFP pour les salariés éligibles au dispositif « Pro-A » la fixation des niveaux de prises charges forfaitaires des frais pédagogiques, ainsi que les frais de transport et d'hébergement en fonction des décisions de l'OPCO EP.

Article 5.3 | Niveau de prise en charge forfaitaire de la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation

La prise en charge de la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés se fait dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnelle de croissance par heure et dans la limite du salaire maintenu.

Article 5.4 | Limites aux prises en charge (pédagogiques/transport/hébergement/rémunération et charges sociales)

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, les montants pris en charge, ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCO EP.

Article 6 | Durée de la « Pro-A »

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail, les parties signataires conviennent que l'action de professionnalisation est portée à 24 mois maximum pour les salariés préparant les certifications figurant en annexe de cet accord.

Article 7 | Durée des formations

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-14 du code du travail, il est convenu également, que la durée de formation, peut être portée à 40 % maximum de la durée de la « Pro-A » pour les certifications mentionnées dans l'annexe de cet accord.

Article 8 | Le tutorat

L'employeur désigne parmi les salariés volontaires de l'entreprise dotés de compétences techniques et pédagogiques, un tuteur chargé d'accompagner un bénéficiaire de la « Pro-A » pendant la durée de sa formation. Il est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la formation poursuivie. Il ne peut exercer simultanément auprès de plus de deux salariés en adéquation avec le diplôme visé.

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

Le tuteur bénéficiera nécessairement d'une formation adaptée et préalable à l'accompagnement du bénéficiaire de la « Pro-A ».

L'entreprise devra organiser les conditions de mise en œuvre du tutorat ; supplément de rémunération, modalités temporelles et modalités de reconnaissance du tuteur.

À ce titre, il est convenu que dans l'hypothèse où le salaire de base du tuteur s'avérerait inférieur au salaire minimum conventionnel du coefficient 260, celui-ci percevrait alors, pendant toute la durée de l'accompagnement du bénéficiaire de la « Pro-A », un supplément de rémunération, d'un montant au moins égal à la différence entre son salaire de base et le salaire minimum conventionnel du coefficient 260. Ce supplément de rémunération a par nature un caractère temporaire et cesserait de plein droit à l'issue de la mission, quelle qu'en soit la cause.

Article 9 | Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

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

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 10 | *Date d'application de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur à son extension.

Article 11 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 18 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Certifications professionnelles visées éligibles à la « Pro-A »

Code RNCP	Intitulé de la certification	Nomenclature CEC (européenne)	Nomenclature française (ancienne version)
RNCP503	CAP – Agent d’assainissement et de collecte des déchets liquides spéciaux	Niveau 3	Niveau V
RNCP34397	Conducteur de matériel de collecte ou de nettoyage ou assainissement	Niveau 3	Niveau V
RNCP1884	Titre pro conducteur de transport routier de marchandises sur porteur	Niveau 3	Niveau V
RNCP35300	TP : titre professionnel canalisateur	Niveau 3	Niveau V
RNCP34612	Titre tuyauteur industriel	Niveau 3	Niveau V
RNCP14899	Baccalauréat professionnel gestion des pollutions et protection de l’environnement	Niveau 4	Niveau IV
RNCP14893	Baccalauréat professionnel hygiène propreté stérilisation	Niveau 4	Niveau IV
RNCP20692	BTS métiers des services à l’environnement	Niveau 5	Niveau III
RNCP32360	BTS gestion de la PME	Niveau 5	Niveau III
RNCP7481	BTS communication	Niveau 5	Niveau III
RNCP35521	BTS comptabilité et gestion	Niveau 5	Niveau III
RNCP34031	BTS management commercial opérationnel	Niveau 5	Niveau III
RNCP34030	BTS négociation digitalisation de la relation client	Niveau 5	Niveau III
RNCP34029	BTS support à l’action managériale	Niveau 5	Niveau III
RNCP35400	BTS gestion des transports et logistique associée	Niveau 5	Niveau III
RNCP35338	BTS maintenance des systèmes de production	Niveau 5	Niveau III
RNCP20643	DUT spécialité qualité, logistique industrielle et organisation (QLIO)	Niveau 5	Niveau III
RNCP35344	BTS métiers de l’eau	Niveau 5	Niveau III
RNCP2729	DUT hygiène, sécurité, environnement (HSE)	Niveau 5	Niveau III
RNCP32072	Responsable de projets eau, hygiène et assainissement	Niveau 6	Niveau II
RNCP30098	Licence professionnelle mention qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	Niveau 6	Niveau II
RNCP35682	Responsable de la gestion des ressources humaines	Niveau 6	Niveau II
RNCP18000	Responsable marketing et commercial	Niveau 6	Niveau II
RNCP35433	Responsable qualité sécurité environnement	Niveau 6	Niveau II
RNCP17644	Titre pro ingénieur spécialisé eau et génie civil	Niveau 7	Niveau I

Code RNCP	Intitulé de la certification	Nomenclature CEC (européenne)	Nomenclature française (ancienne version)
3D			
RNCP24655	CAP agent de propreté et d'hygiène	Niveau 3	Niveau V
RNCP30951	CAP montage en installations thermiques	Niveau 3	Niveau V
RNCP35663	Gestionnaire de l'administration des ventes	Niveau 5	Niveau III
RNCP13596	Responsable de développement commercial	Niveau 6	Niveau II
RNCP34524	Responsable du développement et du pilotage commercial	Niveau 6	Niveau II
RNCP30152	Licence métiers du marketing opérationnel	Niveau 6	Niveau II
RNCP35894	Manager de la stratégie et de la performance commerciale	Niveau 7	Niveau I

Avenant n° 37 du 18 janvier 2022
relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels,
des indemnités d'astreinte et de repas pour l'année 2022

NOR : ASET2250241M

IDCC : 2272

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

FNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au terme des réunions de négociations, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte et de repas.

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (art. 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Enfin, il convient de rappeler que le code du travail (art. L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de stipulations particulières à l'avenant n° 37 concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle, relative à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte et de repas, applicable à compter du 1^{er} mars 2022, en s'appliquant à toutes les entreprises sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité

de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protégés ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

I. Salaires minima à compter du 1^{er} mars 2022

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} mars 2022 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la valeur du point à 4,089 euros et la partie fixe à 929,153 euros. Toutefois, à titre dérogatoire, la FNSA convient de porter le salaire minimum du coefficient 160 (pour 151,67 heures) à la valeur fixe de 1 603,15 euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers – Employés

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minima mensuel (151,67 heures/mois)
I		160	1 603,15
II	1	170	1 624,32
	2	185	1 685,66
III	1	200	1 747,00
	2	210	1 787,89
	3	225	1 849,23
IV	1	260	1 992,35
	2	280	2 074,14

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minima mensuel (151,67 heures/mois)
IV	1	260	1 992,35
	2	280	2 074,14
V	1	430	2 687,52
	2	580	3 300,91
VI		760	4 036,97

Cadres

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minima annuel (151,67 heures/mois)
V	1	430	32 250,29
	2	580	39 610,91
VI		760	48 443,66

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minima annuel (151,67 heures/mois)
VII		1120	66 109,16
VIII		1470	83 283,95

II. Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

II.1. Indemnités d'astreinte

À compter du 1^{er} mars 2022, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7, paragraphe B des clauses générales sont fixées comme suit :

- pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 75,96 € ;
- pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 138,20 €.

Cette dernière valeur sera majorée de 18,40 euros bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

II.2. Indemnités de repas

À compter du 1^{er} mars 2022, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'annexe III sont fixées comme suit :

- indemnité repas : 9,50 € ;
- panier de nuit : 6,80 €.

III. Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 18 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205 | Convention collective nationale

IDCC : **2543** | **CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS, GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS FONCIERS**

Brochure n° 3169 | Convention collective nationale

IDCC : **3213** | **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION ET DES MÊTRES-VÉRIFICATEURS**

Accord du 12 janvier 2022
relatif aux salaires minimums conventionnels

NOR : ASET2250221M

IDCC : 2543, 3213

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

UNTEC ;

UNGE ;

FENIGS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT SYNATPAU,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Règles conventionnelles

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FIAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de mètres vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

Article 2 | Salaire minimum conventionnel du niveau I (IDCC 2543)

Le salaire minimum du niveau I de la grille de classification, issue de de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures, prévu par l'accord du 20 janvier 2021, est revalorisé et fixé à 1 603,12 €.

Article 3 | Salaire minimum conventionnel (IDCC 2543)

Les salaires minima du niveau 2 et des niveaux supérieurs de la grille de classification, issue de de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures, prévus par l'accord du 20 janvier 2021, sont revalorisés de 2,8 % pour les niveaux II et III et de 2 % pour les niveaux IV et V pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Grille de salaire mensuel brut 35 heures (151,67 heures)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	200	1 603,12 €
II	1	236	1 680,00 €
	2	259	1 810,52 €
	3	281	1 935,38 €
III	1	306	2 077,24 €
	2	364	2 406,41 €
	3	450	2 894,49 €
IV	1	600	3 142,99 €
	2	690	3 539,87 €
	3	790	3 980,86 €
V	1	900	4 465,92 €

Article 4 | Salaire minimum conventionnel (IDCC 3213)

Les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métteurs vérificateurs (IDCC 3213), sont revalorisés de 2,3 % pour les niveaux ETAM et de 2 % pour les niveaux cadre pour l'ensemble des entreprises de la branche.

ETAM

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel (région Île-de-France)
A 1	1 698,45 €	1 771,45 €
A 2	1 836,21 €	1 955,47 €
B	2 093,24 €	2 200,17 €
C	2 315,31 €	2 431,50 €
D	2 629,92 €	2 759,46 €

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel (région Île-de-France)
E	2 861,25 €	4 013,41 €
F	3 168,65 €	3 344,46 €

Cadres

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel (région Île-de-France)
G	3 500,72 €	3 745,72 €
H	3 691,39 €	3 936,38 €
I	4 357,71 €	4 597,58 €

Article 5 | *Date d'effet*

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois.

Article 6 | *Égalité de rémunération entre hommes et femmes*

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

Article 7 | *Dispositions spécifiques TPE*

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

Article 8 | *Durée de l'accord. Publicité. Dépôt*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 17 janvier 2022 jusqu'au 21 janvier 2022 inclus.

Fait à Paris, le 12 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

Avenant n° 22 du 20 janvier 2022

à l'accord national professionnel du 5 mars 1991
relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel
(transport de fonds et valeurs)

NOR : ASET2250243M

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

FNTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE CGC ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

d'autre part,

Préambule

Considérant les parties législatives et réglementaires du code de la sécurité intérieure, notamment son livre VI relatif aux activités privées de sécurité ;

Considérant l'arrêté du 1^{er} juillet 2016 relatif à la certification des organismes de formation aux activités privées de sécurité et aux activités de recherches privées ;

Considérant l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité ;

Considérant 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 dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport ;

Considérant l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité ;

Considérant le fait que ces nouvelles dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles conduisent à une nécessaire mise à jour des dispositifs de la formation professionnelle définis dans l'accord national professionnel du 5 mars 1991 ;

Considérant l'attachement des partenaires sociaux du secteur des transports de fonds et valeurs à la meilleure promotion possible d'une formation professionnelle, celle-ci étant gage d'attractivité des métiers de transport de fonds et valeurs, de reconnaissance de l'engagement des salariés, de qualité des prestations fournies et de sécurité et santé au travail,

les parties conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er} | *Modification du champ d'application*

L'article 1^{er} de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 est modifié comme suit :

Les termes : « au sens de l'article 1^{er} de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de sécurité » sont remplacés par « au sens de l'article L. 611-1 du code de la sécurité intérieure ».

Article 2 | *Modification de l'article 18 de l'accord national professionnel*

L'article 18 de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 est abrogé et remplacé par l'article 18 rédigé comme suit :

« Article 18 | *La formation professionnelle*

18.1. Les dispositions générales

18.11. Les principaux aspects de la formation professionnelle

Les dispositifs de formation professionnelle auxquels doivent satisfaire tous salariés exerçant une ou plusieurs des activités mentionnées au 2° de l'article L. 611-1 du code de la sécurité intérieure (à savoir "le transport et la surveillance, jusqu'à leur livraison effective, de bijoux représentant une valeur d'au moins 100 000 euros, de fonds, ou de métaux précieux ainsi que le traitement des fonds transportés") recouvrent trois domaines principaux.

18.11.1. *La formation initiale (FI)*

La formation initiale permet d'acquérir l'aptitude professionnelle indispensable en vue de l'obtention de la carte professionnelle délivrée par le conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS), en application des articles L. 612-20 et L. 612-21 du code de la sécurité intérieure (CSI).

Elle s'adresse aux salariés visés à l'article 1^{er} du présent accord :

- nouvellement embauchés dans l'entreprise en vue d'occuper pour la première fois un emploi de convoyeur de fonds et valeurs, un emploi d'agent ou technicien de maintenance d'installations automatisées ou un emploi d'opérateur de traitement de valeurs ;
- nouvellement affectés à un de ces emplois, y compris si cette affectation nouvelle revêt un caractère temporaire ou occasionnel.

Son accès est subordonné à la détention d'une autorisation préalable délivrée par le CNAPS, en application des articles L. 622-19 à L. 622-23 du CSI.

Elle est dispensée par un centre de formation agréé par la CPNEFP de la branche transports routiers et activités auxiliaires de transport et autorisé par le CNAPS, conformément aux dispositions des articles L. 625-2 à L. 625-5 du CSI.

Elle est sanctionnée par l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) créé par la CPNEFP et agréé par le ministère de l'intérieur :

- le CQP métiers du convoyage de fonds et valeurs et activités assimilées (CQP TDF) ;
- le CQP métiers de gestion et de maintenance des installations automatisées (CQP MIA) ;
- le CQP métier d'opérateur de traitement de valeurs (CQP OTV).

Les objectifs pédagogiques et la durée minimale de formation de chacun de ces trois CQP sont définis par l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité. En tant que de besoin, notamment lors des demandes de renouvellement d'agrément ministériel des CQP, l'adaptation des objectifs pédagogiques peut être proposée au ministère de l'Intérieur, après avis de la CPNEFP.

Chaque CQP comporte deux blocs de compétences :

- un premier bloc de compétences dont les objectifs pédagogiques et la durée de formation sont communs à l'ensemble des CQP de la sécurité privée (Cf. article 7 de l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité) ;
- un second bloc de compétences dont les objectifs pédagogiques et la durée sont spécifiques à chacun des trois CQP susmentionnés (Cf. paragraphe 18.2 *infra*).

Lorsqu'un salarié détient déjà l'un des CQP de la sécurité privée quel qu'il soit, seul le bloc de compétences spécifique portant sur le nouveau CQP convoité est exigible.

18.11.2. La formation intégration conventionnelle (FIC)

La formation intégration conventionnelle (FIC) permet de perfectionner les compétences acquises au cours de la formation initiale et d'acquérir les procédures opérationnelles et sécuritaires propres à chaque entreprise. Son accès est subordonné à la détention d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS. Pour les salariés qui occupent un emploi nécessitant la détention d'un arrêté préfectoral d'autorisation de port d'armes, son accès est en outre subordonné à la détention d'un tel arrêté.

Elle est dispensée en entreprise par des formateurs intervenant en qualité soit de moniteurs soit de tuteurs et nommés par leur employeur après avoir suivi une formation spécifique définie par le présent accord (cf. paragraphe 18.24 *infra*).

S'inscrivant, dans la mesure du possible, dans la continuité du CQP, la FIC comporte deux parties :

- un enseignement théorique ;
- une mise en situation pratique.

Elle donne lieu à la délivrance d'une attestation de formation, après bilan et vérification des acquis.

18.11.3. La formation continue ou maintien et actualisation des compétences (MAC)

La formation continue (MAC) permet de maintenir et d'actualiser les compétences acquises précédemment. Conformément à l'article L. 612-20-1 du CSI, son suivi conditionne le renouvellement de la carte professionnelle.

Elle s'adresse aux salariés en exercice, armés ou non armés, tout au long de leur carrière. Les salariés armés suivent, en outre, la formation de perfectionnement au tir (cf. paragraphe 18.24 *infra*).

Elle est dispensée en entreprise par des formateurs intervenant en qualité soit de moniteurs soit de tuteurs et nommés par leur employeur après avoir suivi une formation spécifique définie par le présent accord.

Elle est sanctionnée par une attestation de suivi du stage de maintien et d'actualisation des compétences prévue par l'article R. 612-17 du CSI. Le modèle de cette attestation figure sur le site internet du CNAPS.

18.12. Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Tout salarié visé à l'article 1^{er} du présent accord exerçant une ou plusieurs des activités mentionnées au 2^o de l'article L. 611-1 du CSI doit être titulaire du passeport d'orientation, de formation et de compétences prévu par l'article 23 de l'accord national du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Ce document est la propriété du salarié. Il mentionne l'ensemble des informations relatives à tous les stages ou séances de formation, décrits dans le présent article et suivis par son détenteur au cours de sa carrière professionnelle.

18.2 Les dispositions propres aux formations aux métiers

18.21. Les métiers de convoyage de fonds et valeurs

18.21.1. La formation initiale

La durée de l'unité de valeur spécifique du CQP TDF est de 59 heures.

En complément du bloc de compétences commun à l'ensemble des CQP de la sécurité privée, les compétences évaluées lors de l'examen final de ce CQP, lequel examen dure 7 heures, sont présentées à l'article 12-1^o de l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité.

18.21.2. La formation intégration conventionnelle

La formation intégration conventionnelle aux métiers de convoyage de fonds et valeurs (FICTDF) a une durée totale de 35 heures.

La partie "mise en situation pratique" a une durée de 21 heures. Elle est effectuée en tant que membre d'un équipage, sous la responsabilité d'un convoyeur-messager intervenant en qualité de moniteur. Si elle est accomplie en tant que membre d'un équipage armé, le stagiaire est équipé d'une tenue, d'une arme de service et d'un gilet pare-balles. Si elle est accomplie en tant que membre d'un équipage non armé, le stagiaire est équipé de manière réglementaire pour l'exercice de la mission.

La partie "enseignement théorique" a une durée de 14 heures. Elle peut comporter des exercices pratiques.

Les objectifs pédagogiques de la FICTDF figure en annexe du présent accord. Ils sont adaptés en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre de la FICTDF, un bilan et une vérification des acquis sont organisés sous la forme d'un questionnaire test. Ils sont accompagnés d'un avis écrit du moniteur sur la capacité du stagiaire à exercer un emploi de convoyeur de fonds et valeurs, transmis obligatoirement au management local et à la direction des ressources humaines.

18.21.3. La formation continue ou maintien et actualisation des compétences

La formation continue ou maintien et actualisation des compétences aux métiers du convoyage de fonds et valeurs (MAC-TDF) a une durée de 14 heures. Elle est complétée par la formation de perfectionnement au tir pour les salariés armés. Elle est suivie dans un délai de 3 ans avant l'échéance de validité de la carte professionnelle, conformément aux dispositions de l'article 10 de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité.

Les objectifs pédagogiques visés par le MAC-TDF sont fixés par l'article 10-I-1° de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents de sécurité privée. Leur adaptation peut en tant que de besoin être proposée au ministère de l'intérieur, après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre du MAC TDF, sont organisés un bilan et une vérification des acquis, au vu desquels l'attestation de suivi du stage de maintien et d'actualisation des compétences prévue par l'article R. 612-17 du CSI est délivrée.

18.21.4 La formation de perfectionnement au tir

La formation de perfectionnement au tir (FPT) permet de maintenir et d'actualiser les compétences en matière d'usage des armes de service.

Conformément à la réglementation, le maintien d'autorisation de port d'armes par arrêté préfectoral implique des formations obligatoires de perfectionnement au tir (FPT). Pour satisfaire à cette obligation, tous les salariés détenteurs de ce titre doivent effectuer 4 tirs minimum par an, espacés d'un mois minimum et 4 mois maximum.

La FPT est dispensée en entreprise par un formateur intervenant en qualité de moniteur de tir et nommé par l'employeur après avoir suivi une formation spécifique définie par le présent accord et dispensée par un centre de formation agréé par la CPNEFP et autorisé par le CNAPS (cf. paragraphe 18.24.22-II *infra*).

Les séances de tir réalisées dans le cadre de la formation initiale, de la formation intégration et de la formation continue sont validées comme séance de perfectionnement au tir pour le semestre au cours duquel ces formations ont été suivies.

18.22. Les métiers de gestion et de maintenance des installations automatisées

18.22.1. La formation initiale

La durée de l'unité de valeur spécifique du CQP MIA est de 63 heures.

En complément du bloc de compétences commun à l'ensemble des CQP de la sécurité privée, les compétences évaluées lors de l'examen final de ce CQP, lequel examen dure 3 heures, sont présentées à l'article 12-3° de l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité.

18.22.2. La formation intégration conventionnelle

La formation intégration conventionnelle des métiers de gestion et de maintenance des installations automatisées (FIC MIA) a une durée totale de 35 heures.

La partie "mise en situation pratique" a une durée de 21 heures. Elle est effectuée dans le cadre d'une affectation en double avec un agent technique confirmé intervenant en qualité de moniteur.

La partie "enseignement théorique" a une durée de 14 heures. Elle peut comporter des exercices pratiques.

Les objectifs pédagogiques de la FIC MIA figure en annexe du présent accord. Ils sont adaptés en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre de la FIC-MIA, un bilan et une vérification des acquis sont organisés sous la forme d'un questionnaire test. Ils sont accompagnés d'un avis écrit du moniteur sur la capacité du stagiaire à exercer un emploi d'agent ou de technicien de maintenance d'installations automatisées, transmis obligatoirement au management local et à la direction des ressources humaines.

18.22.3. La formation continue ou maintien et actualisation des compétences

La formation continue ou maintien et actualisation des compétences des métiers de gestion et de maintenance des installations automatisées (MAC MIA) a une durée

de 14 heures. Elle est suivie dans un délai de 3 ans avant l'échéance de validité de la carte professionnelle, conformément aux dispositions de l'article 10 de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité.

Les objectifs pédagogiques du MAC MIA sont fixés par l'article 10-I-2° de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents de sécurité privée. Leur adaptation peut en tant que de besoin être proposée au ministère de l'intérieur, après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre du MAC-MIA, sont organisés un bilan et une vérification des acquis, au vu desquels l'attestation de suivi du stage de maintien de l'actualisation des compétences prévue par l'article R. 612-17 du CSI est délivrée.

18.23. Le métier d'opérateur de traitement de valeurs

18.23.1. La formation initiale

La durée de l'unité de valeur spécifique du CQP OTV est de 26 heures.

En complément du bloc de compétences commun à l'ensemble des CQP de la sécurité privée, les compétences évaluées lors de l'examen final de ce CQP, lequel examen dure 3 heures, sont présentées à l'article 12-2° de l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité.

18.23.2. La formation intégration conventionnelle

La formation intégration conventionnelle au métier d'opérateur de traitement de valeurs (FIC-OTV) a une durée totale de 35 heures.

La partie "mise en situation pratique" a une durée de 32 heures. Elle est effectuée dans le cadre d'une affectation en double avec un opérateur confirmé intervenant en qualité de tuteur.

Les objectifs pédagogiques de la FIC OTV figure en annexe du présent accord. Ils sont adaptés en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre de la FIC OTV, un bilan et une vérification des acquis sont organisés. Ils sont accompagnés d'un avis écrit du tuteur sur la capacité du stagiaire à exercer un emploi d'opérateur de traitement de valeurs, transmis obligatoirement au management local et à la direction des ressources humaines.

18.23.3. La formation continue ou maintien et actualisation des compétences

La formation continue ou maintien et actualisation des compétences aux métiers d'opérateur de traitement de valeurs (MAC OTV) a une durée de 7 heures. Elle est suivie dans un délai de 2 ans avant l'échéance de validité de la carte professionnelle, conformément aux dispositions de l'article 10 de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité.

Les objectifs pédagogiques visés par le MAC OTV sont fixés par l'article 10-I-3° de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents de sécurité privée. Leur adaptation peut en tant que de besoin être proposée au ministère de l'intérieur, après avis de la CPNEFP.

Dans le cadre du MAC OTV, sont organisés un bilan et une vérification des acquis, au vu desquels l'attestation de suivi du stage de maintien de d'actualisation des compétences prévue par l'article R. 612-17 du CSI est délivrée.

18.24. La formation des moniteurs

18.24.1. Les principes généraux

Les moniteurs sont responsables de l'encadrement des formations intégration conventionnelle pratique des salariés venant d'obtenir un CQP et/ou la formation de

perfectionnement au tir. En tant que moniteurs internes à l'entreprise, ils sont habilités à encadrer ou former les seuls salariés de leur entreprise.

Ils ne dépendent pas d'un centre de formation agréé par le CNAPS, mais de leur employeur.

Ils doivent être :

- titulaires d'une attestation de moniteur délivrée par un centre de formation agréé par la CPNEFP et autorisé par le CNAPS ;
- nommés par leur employeur.

Les responsabilités de moniteur ne peuvent constituer un emploi à part entière.

Ils suivent une formation initiale d'une durée de 35 heures, adaptée aux métiers dont ils sont issus et dispensée par un centre de formation agréé par la CPNEFP et autorisé par le CNAPS.

Dans le cadre de la formation, un bilan et une vérification des acquis sont organisés. Une attestation de formation est, ensuite, délivrée par le centre de formation. Au vu de cette attestation, l'employeur nomme le salarié comme moniteur pour une durée de trois ans au moyen d'une lettre de mission. Cette nomination est renouvelable sous réserve que le salarié ait suivi et validé la formation continue de moniteur.

L'employeur, par l'intermédiaire de la direction des ressources humaines, peut mettre fin, au cours de la période triennale, aux fonctions de moniteur en justifiant par écrit de sa décision notamment et sans être exhaustif : une désorganisation du service liée à une absence de plus de 6 mois ou à une inaptitude temporaire ou définitive à l'exercice de la mission, des manquements dans l'exercice de ses missions, etc. en respectant un préavis d'un mois. Cette décision sera précédée par un entretien entre le salarié et les ressources humaines, le salarié pouvant être accompagné lors de cet échange par un membre appartenant au personnel de l'entreprise.

Le moniteur peut mettre fin à ses fonctions par lettre recommandée adressée à son employeur, en respectant un préavis d'un mois.

18.24.2. Les conditions d'accès aux fonctions de moniteur et le contenu des formations

18.24.21. Le moniteur métier TDF

Les fonctions de moniteur métier TDF sont confiées à un salarié exerçant des activités relevant de l'emploi de convoyeur-messager, remplissant les conditions suivantes :

- être détenteur d'une carte professionnelle TDF en cours de validité et d'un arrêté préfectoral de port d'armes ;
- avoir exercé pendant au moins trois ans au sein d'un équipage, dont un an en tant que convoyeur-messager ;
- avoir suivi et validé la formation le préparant à la fonction de moniteur, dispensée par un centre de formation autorisé par le CNAPS.

Le programme de formation aux fonctions de moniteur métier TDF est annexé au présent accord. Il est adapté en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

À l'issue de la formation, un bilan et une vérification des acquis sont organisés. Au vu des résultats, une attestation de formation est délivrée par le centre de formation. Cette attestation permet à l'employeur de nommer le salarié comme moniteur métier TDF.

Le montant de la prime de monitorat est fixé par les dispositions du présent accord national professionnel.

18.24.22. Le moniteur de tir

I. Les fonctions du moniteur de tir

Le moniteur de tir prévu à l'article 18.21.4 du présent accord exerce les responsabilités suivantes :

- assure l'animation pédagogique de la formation de perfectionnement au tir ;
- organise les séances de tir (planification des séances en fonction des impératifs d'exploitation) ;
- gère les relations avec le stand de tir ;
- organise le transport des armes et munitions en respectant les dispositions légales et réglementaires prévues ;
- assure la gestion matérielle des séances d'entraînement au tir (gestion des armes et munitions d'instruction, de la ciblerie et des accessoires ainsi que l'encadrement des opérations de nettoyage des armes après chaque séance de tir) ;
- formé aux gestes de premier secours (SST en cours de validité), il s'assure de la disponibilité immédiate et permanente au pas de tir d'une trousse de premiers secours ainsi que d'un moyen de communication ;
- assure le suivi administratif de la formation de perfectionnement au tir (notamment l'inscription des séances de tir validées sur le passeport d'orientation, de formation et de compétences des salariés concernés) ;
- gère les munitions (entrées et sorties, renouvellement des munitions de service) ;
- à l'occasion des séances d'entraînement, vérifie visuellement le bon état général des armes et, le cas échéant, signale toute anomalie ;
- s'assure de l'état de fonctionnement du stand de tir, des conditions sécuritaires structurelles des installations et veille à faire remonter tout dysfonctionnement constaté à son responsable hiérarchique.

Les séances de tir programmées sont partie intégrante du planning du moniteur et prises en compte comme du temps de travail effectif.

Une fois par année civile :

- participe à l'inventaire quantitatif des armes et munitions, en liaison avec un responsable sécurité et les autorités administratives compétentes ;
- vérifie l'état physique des armes et renseigne le registre spécial d'inventaire des armes conformément à l'article 4 de l'arrêté du 28 septembre 2018 relatif aux conditions particulières d'acquisition, de détention et de conservation des armes susceptibles d'être utilisées pour l'exercice de certaines activités privées de sécurité. Le cas échéant, propose les opérations de maintenance nécessaires auprès d'un organisme externe (armurier ou fabricant) ou de personnels internes qualifiés et certifiés armurier ;
- s'assure du nettoyage du stand de tir (propreté). Procède à l'élimination des déchets (cibles, emballages munitions, lavettes et chiffons divers exposés à la poussière de plomb). Assure la récupération systématique des étuis vides (stockage dans un container fermé jusqu'à leur destruction).

Le montant de la prime de moniteur de tir est fixé par les dispositions du présent accord national professionnel.

II. Les conditions d'accès et d'exercice de la fonction de moniteur de tir

Les fonctions de moniteur de tir sont confiées à un salarié de l'entreprise, sous réserve :

- d'être détenteur d'une carte professionnelle TDF et d'un arrêté préfectoral de port d'armes en cours de validité ;

- d’avoir exercé pendant au moins trois ans au sein d’un équipage dans un fourgon blindé ;
- d’être titulaire du diplôme prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC1) ou SST ;
- d’avoir suivi et validé la formation initiale et continue le préparant à ces responsabilités et dispensée par un centre de formation autorisé par le CNAPS.

Les conditions d’accès à la fonction de moniteur de tir en vigueur avant l’entrée en vigueur de l’avenant n° 22 sont maintenues de droit.

III. *La formation du moniteur de tir*

La formation initiale de moniteur de tir a une durée de 35 heures.

Elle est complétée par une formation continue obligatoire qui a lieu tous les trois ans, pour une durée de 18 heures. Les programmes de ces formations sont annexés au présent accord. Ils sont adaptés en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

18.24.23. Le moniteur métier MIA

Les fonctions de moniteur métier MIA sont confiées à un salarié exerçant des activités relevant de l’emploi d’agent ou technicien de maintenance des installations automatisées, remplissant les conditions suivantes :

- d’être détenteur d’une carte professionnelle MIA en cours de validité ;
- avoir exercé la fonction pendant au moins trois ans ;
- avoir suivi et validé la formation le préparant à la fonction de moniteur, dispensée par un centre de formation autorisé par le CNAPS.

Le programme de formation aux fonctions de moniteur métier MIA est annexé au présent accord. Il est adapté en tant que de besoin après avis de la CPNEFP.

À l’issue de la formation, un bilan et une vérification des acquis sont organisés. Une attestation de formation est délivrée par le centre de formation. Cette attestation permet à l’employeur de nommer le salarié comme moniteur métier MIA.

Le montant de la prime de monitorat est fixé par les dispositions du présent accord national professionnel.

18.24.24. Le tuteur métier OTV

Les fonctions de tuteur métier OTV sont confiées à un salarié exerçant des activités relevant de l’emploi d’opérateur de traitement de valeurs, remplissant les conditions suivantes :

- d’être détenteur d’une carte professionnelle OTV en cours ;
- avoir exercé la fonction pendant au moins trois ans ;
- avoir suivi et validé la formation le préparant à la fonction de tuteur.

La formation aux fonctions de tuteur métier OTV est une formation à distance proposée par l’OPCO Mobilités, et dont le programme a été défini par la CPNEFP.

Une attestation de formation permet à l’employeur de nommer le salarié comme tuteur métier OTV. »

Article 3 | **Les programmes des formations conventionnelles**

Les annexes attachées à l’article 18 de l’accord national professionnel du 5 mars 1991 sont abrogées et remplacées par l’annexe unique figurant à l’annexe du présent avenant.

Article 4 | La prime de moniteur de tir

I. Il est inséré à l'accord national professionnel du 5 mars 1991, un article 27 *ter*, rédigé comme suit :

« Article 27 *ter* | La prime de moniteur de tir

Il est créé une prime dont bénéficie le moniteur de tir dès lors qu'il aura été nommé à ces fonctions par son employeur.

Cette prime se substitue à toute prime déjà existante dans l'entreprise ayant le même objet. Cette prime est versée au salarié pouvant y prétendre sans condition d'ancienneté dans la fonction de moniteur de tir.

Cette prime est versée mensuellement conformément aux dispositions prévues par l'article 26 *b* du présent accord, définissant les jours de présence effective.

Le montant brut de cette prime est fixé conformément au tableau figurant en annexe III du présent accord. »

II. Il est inséré à l'annexe III à l'accord national professionnel du 5 mars 1991, un paragraphe e rédigé ainsi comme suit :

« e) Montant de la prime de moniteur de tir :

Montant mensuel brut de la prime au 1 ^{er} janvier 2022	Montant mensuel brut de la prime au 1 ^{er} janvier 2023
80 €	100 €

Article 5 | Durée et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Article 6 | 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 7 | Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 20 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe à l'article 18

Programmes des formations conventionnelles

I. Programmes des formations intégration

1° Formation intégration conventionnelle métiers de convoyage de fonds et valeurs (FIC-TDF)

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Stage terrain encadré Le stage terrain doit obligatoirement être encadré par un convoyeur-messager-moniteur	21
Bilan et retour d'expérience Écoute et commentaires au plan des procédures opérationnelles Écoute et commentaires au plan des risques sécuritaires Recueil des points à traiter spécifiquement – Mise au point	1
Présentation de l'entreprise – Présentation de l'unité de travail et de son organisation Historique – Structure et organisation générale de l'entreprise Présentation de l'organisation spécifique de l'unité de travail – Organisation fonctionnelle et hiérarchique L'agence type – Règles de circulation La qualité du service – Les enjeux de sécurité et rentabilité	1
Procédures opérationnelles spécifiques du convoyage de fonds et qualité de service Spécificités sur les rôles et responsabilités de chacun, selon équipage Procédures opérationnelles spécifiques du convoyage dans le cadre normal du transfert de fonds/agence et client Procédures opérationnelles spécifiques de sécurité dans le cadre normal du transfert de fonds/agence et client Traitement des points spécifiques du retour d'expérience	3,5
Maîtrise des moyens sécuritaires – Protection des convoyeurs Véhicules blindés ou semi-blindés, système d'asservissement et de sécurité Entraînement à l'utilisation des moyens d'alarme et d'évacuation d'urgence Entraînement à l'utilisation des moyens de protection des personnels (gilet pare-balles, masque à gaz, etc.) Utilisation des moyens de communication radio/téléphone – Méthodologie d'un appel radio et reconnaissance	2

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Perfectionnement et maîtrise de l'armement Manipulation des armes de service (pistolet et fusil à pompe) Formation à la réglementation de l'armement (registre prise en compte armement, tube de sécurité, entretien)	2
Procédures sécuritaires secours – Maîtrise des situations critiques et d'agression Rappel des fondamentaux sur la sécurité préventive – Gestion du stress Rappel des fondamentaux sur l'analyse des risques Consignes de secours et comportements adaptés en situation critiques ou d'agression Étude de cas – Analyse et traitement des situations	4
Bilan général de la formation Synthèse de la formation et orientation de progrès	0,5

2° Formation intégration conventionnelle métiers de la maintenance des installations automatisées (FIC-MIA)

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Stage terrain encadré Le stage terrain doit obligatoirement être encadré par un agent ou technicien moniteur	21
Bilan et retour d'expérience Écoute et commentaires au plan des procédures opérationnelles Écoute et commentaires au plan des risques sécuritaires Recueil des points à traiter spécifiquement – Mise au point	1
Présentation de l'entreprise – Présentation de l'unité de travail et de son organisation Historique – Structure et organisation générale de l'entreprise Présentation de l'organisation spécifique de l'unité de travail – Organisation fonctionnelle et hiérarchique L'agence type – Règles de circulation La qualité du service – Les enjeux de sécurité et rentabilité	1
Connaissance des éléments de sécurisation des automates et organisation des sites clients Description des éléments de sécurisation des automates (clés, coffres, etc.) Schémas descriptifs des locaux techniques et de leurs environnements, leurs risques spécifiques Savoir utiliser ces différents moyens de sécurisation Traitement des points spécifiques du retour d'expérience	3, 5

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Méthodologie et procédures opérationnelles de la gestion des fonds d'un automate bancaire Rôles et responsabilités de chacun des différents intervenants dans les opérations de gestion Organisation spécifique de la gestion et d'approvisionnement – Chargement Savoir appliquer les procédures spécifiques d'arrêté d'encaisse et de contrôle interne Savoir tenir les états et rapports de gestion – Exploitation des ratios de gestion	2
Méthodologie et procédure opérationnelles de maintenance de 1^{er} niveau Rôle et responsabilités de chacun des différents intervenants dans les opérations de maintenance Organisation spécifique des opérations de maintenance – Sources de pannes Savoir tenir les états et rapports d'activité – Exploitation des ratios de disponibilité et panne	2
Procédures sécuritaires secours – Maîtrise des situations critiques et d'agression Rappel des fondamentaux sur la sécurité préventive – Gestion du stress Rappel des fondamentaux sur l'analyse des risques Consignes de secours et comportements adaptés en situation critique ou d'agression Étude de cas – Analyse et traitement des situations	4
Bilan général de la formation Synthèse de la formation et orientation de progrès	0,5
Intégration, affectation sur un secteur Il est de la responsabilité de l'entreprise d'organiser l'intégration et l'affectation de l'agent ou du technicien de gestion et de maintenance sur son secteur L'affectation sur un secteur doit faire normalement l'objet d'un accompagnement sur le terrain avec un agent ou technicien expérimenté ayant la connaissance du secteur	14 à 35 heures selon besoin

3° Formation intégration conventionnelle métier d'opérateur de traitement de valeurs (FIC-OTV)

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Accueil intégration Présentation de l'entreprise – Présentation de l'unité de travail et de son organisation Historique – Structure et organisation générale de l'entreprise Présentation de l'organisation spécifique de l'unité de travail – Organisation fonctionnelle et hiérarchique L'agence type – Règles de circulation La qualité du service – Les enjeux de sécurité et rentabilité	2

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
<p align="center">Formation terrain encadré</p> <p>Apport des fondamentaux au fur et à mesure des besoins</p> <p>Organisation générale de l'atelier de traitement des valeurs</p> <p>Méthodologie et procédures opérationnelles spécifiques du traitement des valeurs :</p> <p>Rôles et responsabilités de chacun dans l'unité de travail</p> <p>Organisation spécifique de l'atelier de traitement des valeurs</p> <p>Application des procédures opérationnelles normales à chaque étape du traitement des valeurs :</p> <p>Utiliser les outils spécifiques de l'organisation des flux de colis</p> <p>Utiliser l'informatique et les documents de traitement des opérations</p> <p>Tenir les états et rapports d'activité – Exploitation des documents de suivi d'activité</p> <p>Application des procédures opérationnelles de traitement des anomalies – Sécurisation du traitement</p> <p>Mettre en œuvre les procédures spécifiques de traitement des anomalies (billets et monnaies atypiques) ou écarts de valorisation</p> <p>Appliquer les règles de contrôle et responsabilité des différents intervenants dans la chaîne de traitement</p>	32
<p align="center">Bilan et retour d'expérience</p> <p>Écoute et commentaires au plan des procédures opérationnelles</p> <p>Écoute et commentaires au plan des risques sécuritaires</p> <p>Recueil des points à traiter spécifiquement – Mise au point</p>	1

II. Programmes des formations monitorat

1° Formation de moniteur métier de convoyage de fonds et valeurs

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
<p align="center">Sécurité préventive et comportements adaptés</p> <p>Bilan commenté des expériences vécues en mission</p> <p>Psychologie de l'agression</p> <p>Adhésion aux consignes</p> <p>Comportement de secours dans le cadre des situations critiques et d'agression</p>	7

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Rôle et responsabilité du moniteur métiers « TDF » <i>Maîtrise des méthodes de travail – Entraînement aux démarches de terrain</i> Rôle et responsabilités de chacun des membres de l'équipage Approfondissement des procédures, méthodes de travail en desserte et comportements adaptés par des études Préparation et analyse de l'opération de transfert de fonds sur un point de desserte (susciter l'auto-amélioration) Accompagnement du convoyeur stagiaire dans sa mission au cours de dessertes simples (sans rupture de visuel et sans cheminement piétonnier) Accompagnement du convoyeur stagiaire dans sa mission au cours de dessertes complexes (rupture de visuel et cheminement piétonnier)	14
Acquérir et renforcer son impact pédagogique auprès des stagiaires Mission du moniteur dans la démarche de formation des convoyeurs Pôle et action du moniteur (enthousiasme et rigueur) Outils et méthodes de management pédagogique – Principes fondamentaux Condition d'efficacité de la communication pédagogique Recentrage et appréciation dans une démarche pédagogique	14
Évaluation et validation finale des acquis La validation des acquis est continue tout au long de la formation Un rapport d'appréciation est établi par le formateur à l'issue de la formation Un contrôle est organisé sur le terrain au cours de la première année d'exercice du monitorat	(/)
Contrôle et validation permanente des acquis Une mise à niveau est organisée à l'occasion d'une évaluation annuelle sur le terrain	(/)

2° Formation moniteur métiers de la gestion et de la maintenance des installations automatisées

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Sécurité préventive et comportements adaptés Bilan commenté des expériences vécues en mission Psychologie de l'agression Adhésion aux consignes Comportement de secours dans le cadre des situations critiques et d'agression	7

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Rôle et responsabilité du moniteur métiers « MIA » <i>Maîtrise des méthodes de travail – Entraînement aux démarches de terrain</i> Rôle et responsabilités des agents de gestion et de maintenance Approfondissement des procédures, méthodes de travail en desserte et comportements adaptés par des études Préparation et analyse de l'opération de transfert de fonds sur un point de desserte (susciter l'auto-amélioration) Accompagnement de l'agent de gestion et de maintenance stagiaire dans sa mission au cours de dessertes simples (sans rupture de visuel et sans cheminement piétonnier) Accompagnement de l'agent de gestion et de maintenance stagiaire dans sa mission au cours de dessertes complexes (rupture de visuel et cheminement piétonnier)	14
Acquérir et renforcer son impact pédagogique auprès des stagiaires Mission du moniteur dans la démarche de formation des convoyeurs Pôle et action du moniteur (enthousiasme et rigueur) Outils et méthodes de management pédagogique – Principes fondamentaux Condition d'efficacité de la communication pédagogique Recentrage et appréciation dans une démarche pédagogique	14
Évaluation et validation finale des acquis La validation des acquis est continue tout au long de la formation Un rapport d'appréciation est établi par le formateur à l'issue de la formation Un contrôle est organisé sur le terrain au cours de la première année d'exercice du monitorat	(/)
Contrôle et validation permanente des acquis Une mise à niveau est organisée à l'occasion d'une évaluation annuelle sur le terrain	(/)

3° Formation initiale conventionnelle moniteur de tir

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Approfondissement du cadre juridique d'usage des armes Maîtriser les conditions d'application de la légitime défense dans le cadre de l'autorisation du port d'armes Être capable de les transmettre	1 h 00
Connaissance du cadre d'intervention du moniteur de tir Connaître les différentes missions et responsabilités du moniteur de tir en agence	1 h 00

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Approfondissement des règles de sécurité entourant l'emploi des différents types d'armes en service Maîtriser les caractéristiques techniques des armes en service, leur fonctionnement, leur entretien courant et les effets de leurs munitions Maîtriser les règles de sécurité lors du maniement de ces armes Connaître les moyens de protection individuels et collectifs et leur utilisation	3 h 00
Connaissance des règles de sécurité dans un stand de tir Connaître les matériels de secours et les documents affichés Savoir donner l'alerte Savoir réagir face à une blessure (contenu de la trousse de secours) Rappeler les règles de sécurité liées à l'utilisation de l'armement et à l'évolution/déplacement sur le stand de tir	1 h 30
Analyse des situations opérationnelles Maîtriser les conditions d'utilisation des armes (individuelle et collective) en situation dégradée tout en restant dans le cadre légal Maîtriser les procédures de communication opérationnelle	18 h 00
Approfondissement des techniques du tir opérationnel Connaître les manipulations et procédures d'emploi pour utiliser en toute sécurité l'arme de poing et le fusil à pompe de dotation, les règles de sécurité Maîtriser les différents tirs (tir de précision, tir de riposte) et de la tenue de l'arme (visée, respiration, maîtrise de la détente) Maîtriser les différentes positions et situations de tir (tir en déplacement, tir en situation de stress, tir en situation de légitime défense)	
Approfondissement des tactiques opérationnelles Connaître les tactiques opérationnelles (en binôme, en trinôme) Maîtriser l'environnement (éviter les dommages collatéraux) Maîtriser les réactions adéquates à une attaque en fonction des différentes phases d'une prestation (au centre fort, en circulation, en phase trottoir) Appréhender la distinction entre abri et protection	4 h 00
Instruction de l'entraînement au tir Savoir conduire une séance d'entraînement au tir en toute sécurité Appréhender les aspects pédagogiques (savoir déceler et corriger les mauvaises techniques et positions) Savoir faire passer un test	6 h 30
Connaissance de l'environnement d'une séance de tir Savoir entretenir l'armement, le stand de tir et les moyens qu'il renferme (ciblerie notamment) Savoir assurer la gestion administrative de l'entraînement au tir (gestion des armes et munitions, suivi des séances, enregistrement des tirs effectués sur le passeport formation...)	

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 35 heures)	Durée (heures)
Évaluation et validation finale des acquis La validation des acquis est continue tout au long de la formation Elle est complétée par un bilan effectué à l'issue de la formation	0 h 30

4° Formation continue moniteur de tir

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 18 heures)	Durée (heures)
Évaluation pédagogique (théorique) Évaluer les connaissances du stagiaire et orienter les points à approfondir : Questionnaire test sur armement, règles de sécurité, et légitime défense (et correction) Rappels sur les différentes missions et responsabilités du moniteur de tir en agence (évolution) Rappels sur les conditions d'application de la légitime défense dans le cadre de l'autorisation du port d'arme Rappels sur les manipulations et procédures d'emploi pour utiliser en toute sécurité l'arme de poing et le fusil à pompe de dotation, les règles de sécurité	2 h 00
Évaluation pédagogique (pratique) Évaluer les aptitudes du stagiaire et orienter les points à approfondir : Conduite d'une séance de perfectionnement au tir dans les meilleures conditions de sécurité (filmée si possible) Maîtrise des règles de sécurité lors du maniement de ces armes. Application des procédures de contrôle Maîtrise des caractéristiques techniques des armes en service, leur fonctionnement et de leur entretien courant Maîtrise des aspects pédagogiques (analyse résultat, correction positions, axes d'amélioration, suivi des progrès)	7 h 00
Approfondissement des techniques du tir opérationnel (pratique, évolution des techniques) Maîtrise des manipulations et procédures d'emploi pour utiliser en toute sécurité l'arme de poing et le fusil à pompe de dotation, les règles de sécurité Maîtrise des fondamentaux de la maîtrise technique du tir (en précision et riposte) Maîtrise des différentes positions et situations de tir (tir en déplacement, tir en situation de stress, tir en situation de légitime défense)	4 h 00
Approfondissement des tactiques opérationnelles (pratique, évolution des méthodes) Maîtrise des tactiques opérationnelles (en binôme, en équipage) Maîtrise de l'environnement (analyse contexte, personnes exposées) Maîtriser les réactions adéquates à une attaque en fonction des différentes phases d'une prestation (au centre fort, en circulation, en phase trottoir) Maîtrise de l'utilisation d'un abri, d'une protection	3 h 30

Thèmes abordés et objectifs pédagogiques visés (durée totale : 18 heures)	Durée (heures)
<p align="center">Connaissance de l'environnement d'une séance de tir (évolution textes et procédures)</p> <p>Suivi entretien armement, état du stand de tir et les moyens qu'il renferme (cible-rie, étuis, détritrus)</p> <p>Suivi de la gestion administrative de l'entraînement au tir (gestion des armes et munitions, suivi des séances, validation et enregistrement des tirs effectués sur le passeport formation...)</p>	1 h00
<p align="center">Évaluation et validation finale des acquis</p> <p>La validation des acquis est continue tout au long de la formation</p> <p>Elle est complétée par un bilan effectué à l'issue de la formation</p>	0h30

Accord professionnel

BANQUE POPULAIRE

Avenant n° 2 du 13 janvier 2022
à l'accord du 25 février 2020
relatif au régime de prévoyance
et au régime de retraite supplémentaire collective

NOR : ASET2250233M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre du contexte de la pandémie liée au « Covid-19 » les partenaires sociaux de la branche banque populaire ont adapté par avenant n° 1 du 17 septembre 2020 le régime conventionnel de prévoyance et de retraite supplémentaire de la branche du 25 février 2020 pour tirer les premières conséquences des dispositions législatives et réglementaires transitoires prenant en compte la situation des salariés placés en position d'activité partielle au regard de certaines garanties.

Afin de pérenniser ces mesures et d'en étendre leur application, le pouvoir réglementaire a adopté l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 qui vient préciser l'appréciation du caractère collectif et obligatoire des régimes de protection sociale complémentaire dans les différents cas de suspension du contrat de travail.

Par ailleurs, un déséquilibre tangible des résultats du régime de prévoyance constaté au fil des ans et marqué par une dégradation du risque arrêt de travail et décès, aggravé par le contexte socio-économique sans précédent engendré par cette crise sanitaire conduit les partenaires sociaux à constater un nécessaire rééquilibrage technique du régime et à revoir le taux de cotisation en conséquence.

Afin de tenir compte de ces différentes évolutions tant internes qu'externes, les partenaires sociaux de la branche banque populaire ont ouvert une négociation de révision de l'accord du 25 février 2020, modifié par l'avenant n° 1 du 17 septembre 2020 qui a abouti à la signature du présent avenant.

Dans un souci de clarté et de meilleur lisibilité et compréhension de l'accord de branche, les parties décident de consolider l'intégralité des évolutions rappelées ci-dessus ainsi que celles du présent avenant dans un texte consolidé annexé au présent avenant.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord, qui constitue un avenant de révision de l'accord relatif au régime de prévoyance et au régime de retraite supplémentaire collective du 25 février 2020 a pour objet :

- d'ajuster les cotisations du régime de prévoyance pour en maîtriser son équilibre technique ;
- de compléter les dispositions relatives au maintien des garanties de prévoyance et de retraite supplémentaire dans tous les cas de suspension indemnisée du contrat de travail.

Section 1 Dispositions générales

Article 2 | Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Article 3 | Demande de révision. Dénonciation

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à BPCE ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, BPCE et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 4 | Dépôt et publicité de l'avenant

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

(Voir page suivante.)

Section 2 Dispositions applicables au régime obligatoire de prévoyance

Article 5 | Modification de l'article 8 de l'accord de branche

L'article 8 intitulé « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 8 | Cotisations

8.1. Taux de cotisation

Taux contractuel

Le taux de cotisation d'équilibre du régime est fixé à 2,07 % de l'assiette de cotisation définie à l'article 8.4.

Le taux contractuel est susceptible d'évoluer dans le temps. En cas d'évolution, les parties conviennent de modifier le présent accord afin que le taux y figurant corresponde toujours au taux d'équilibre du régime.

Taux d'appel (taux effectivement appliqué)

Pour le seul exercice 2022, l'assureur accepte d'appliquer un taux d'appel de cotisation de 1,73 %, à la place du taux de cotisation contractuel, grâce à la reprise, à due concurrence, de la provision pour participation aux excédents relative au régime de prévoyance.

Les taux d'appel éventuels des exercices suivants sont susceptibles de varier annuellement, et, en cas d'évolution, les parties conviennent de modifier le présent accord afin que le taux y figurant corresponde toujours au taux effectivement appliqué dans l'exercice considéré.

8.2. Répartition du financement de la cotisation

Le financement de la cotisation est réparti de la façon suivante :

Part patronale	Part salariale
71,7 %	28,3 %

Le taux de cotisations employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 2^e décimale supérieure, le complément étant à la charge du salarié.

8.3. Ventilation de la cotisation par nature de risques couverts

	Taux contractuel 2,07 %	Part employeur	Part salarié
Incapacité	0,266 %	30,56 %	69,44 %
Invalidité	0,907 %	56,45 %	43,55 %
Décès	0,897 %	100 %	0 %

	Taux d'appel 1,73 % (du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2022)	Part employeur	Part salarié
Incapacité	0,214 %	30,56 %	69,44 %
Invalidité	0,713 %	53,59 %	46,41 %
Décès	0,803 %	100 %	0 %

8.4. Assiette de la cotisation

L'assiette de cotisation est constituée du salaire perçu par le salarié. Au titre du présent article, on entend par salaire, tous les éléments de rémunération versés au salarié et soumis aux cotisations de sécurité sociale, y compris les avantages en nature, à l'exclusion de toutes sommes et indemnités perçues par le salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail.

Pour le calcul des cotisations, le salaire est retenu dans la limite de huit fois le plafond de la sécurité sociale. »

Article 6 | *Modification de l'article 9 de l'accord de branche*

L'article 9 intitulé « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9 | *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

En application de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, les garanties du régime de prévoyance sont maintenues à titre obligatoire au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu et pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur pendant les périodes d'activité partielle ou toutes périodes de congé rémunéré par l'employeur telles que définies par la réglementation sociale (notamment congé de mobilité, congé de reclassement...).

La cotisation concernant le salarié en arrêt de travail bénéficiant d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'indemnités journalières complémentaires est calculée sur son revenu assujéti à cotisations sociales.

Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, la base de calcul des cotisations est constituée, conformément à la réglementation sociale, de l'ensemble des rémunérations et indemnités brutes qui leur sont effectivement versées pendant la période correspondante.

La cotisation est due et calculée, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, conformément aux dispositions des articles 8.1 à 8.3 du présent accord. Le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Par ailleurs, certaines garanties peuvent être maintenues à titre individuel et facultatif à la demande des salariés dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à indemnisation financée en tout ou partie par l'employeur. L'employeur est tenu d'informer chaque salarié concerné sur cette faculté de maintien en lui remettant un dossier d'information accompagné d'un bulletin d'affiliation et d'un bulletin de renonciation que le salarié doit impérativement remplir, dater et signer, avant son départ effectif de l'entreprise. Toute renonciation du salarié à ce maintien de garanties est définitive pendant toute la durée de la suspension de son contrat de travail.

Ce maintien à titre individuel et facultatif des garanties est intégralement financé par le salarié dont le contrat de travail est suspendu. »

Section 3 Dispositions applicables au plan d'épargne retraite obligatoire (régime « RSRC »)

Article 7 | *Modification de l'article 16 de l'accord de branche*

L'article 16 intitulé « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 16 | *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

En application de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, les garanties du régime de retraite supplémentaire sont maintenues à titre obligatoire au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu et pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur pendant les périodes d'activité partielle ou toutes périodes de congé rémunéré par l'employeur telles que définies par la réglementation sociale (notamment congé de mobilité, congé de reclassement...).

La cotisation concernant le salarié en arrêt de travail bénéficiant d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'indemnités journalières complémentaires est calculée sur son revenu assujéti à cotisations sociales.

Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, la base de calcul des cotisations est constituée, conformément à la réglementation sociale, de l'ensemble des rémunérations et indemnités brutes qui leur sont effectivement versées pendant la période correspondante.

La cotisation est due et calculée, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, conformément aux dispositions de l'article 14.1 du présent accord.

Le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation. »

Fait à Paris, le 13 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Accord relatif au régime de prévoyance et au régime de retraite supplémentaire collective du 25 février 2020 intégrant les dispositions de l'avenant n° 1 du 17 septembre 2020 et de l'avenant n° 2 du 13 janvier 2022 (version consolidée)

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche banque populaire renouvellent leur attachement à l'existence d'un régime obligatoire de prévoyance et d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies applicable aux salariés de la branche. Ils réaffirment leur volonté de pérenniser ces dispositifs professionnels de protection sociale, qui constituent des éléments fondamentaux du socle social dont bénéficient les salariés des banques populaires visées ci-dessous.

Le présent accord révisé les dispositions préexistantes résultant de l'accord du 13 mars 2012 et de ses avenants ultérieurs. De ce fait, celles-ci sont entièrement remplacées par les dispositions ci-après.

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

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche banque populaire, mentionnées à l'article L. 512-11 du code monétaire et financier et citées dans les annexes du présent accord :

- annexe 1.1. Pour les entreprises concernées par le régime obligatoire de prévoyance et ;
- annexe 2.1. Pour les entreprises concernées par le régime supplémentaire de retraite collective obligatoire à cotisations définies (régime « RSRC »).

Article 2 | *Objet*

Le présent accord a pour objet de se substituer intégralement aux dispositions de l'accord collectif relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012 et de ses avenants ultérieurs.

Section 1 Dispositions générales

Article 3 | *Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur*

Le présent accord, qui se substitue aux dispositions antérieures de l'accord du 13 mars 2012 et à ses avenants ultérieurs, est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 4 | *Demande de révision. Dénonciation*

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à BPCE ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, BPCE et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 5 | Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Section 2 Dispositions applicables au régime obligatoire de prévoyance

Article 6 | Salariés bénéficiaires

Le présent accord définit un régime complémentaire de prévoyance (couverture des risques incapacité-invalidité-décès) collectif et obligatoire pour l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'annexe 1.1 du présent accord.

Les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Toutefois, chaque entreprise visée à l'annexe 1.1. du présent accord, peut prévoir des dispenses d'affiliation au présent régime telles que visées par l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions régies par ces textes, sous réserve de les indiquer explicitement dans un acte juridique afférent au régime et mentionné à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, référendum, décision unilatérale).

L'employeur est alors tenu de gérer ces exemptions en demandant à ses salariés la production de toutes pièces justificatives telles que prévues par la réglementation. Il reste responsable de la production de ces justificatifs en cas de contrôle par les administrations fiscale et/ou sociale.

Article 7 | Prestations

Les prestations dont bénéficient les salariés en application du présent régime de prévoyance sont résumées à l'annexe 1.2. du présent accord.

En tout état de cause, il est précisé que les prestations et leurs conditions ou modalités d'application relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur.

Les prestations ne sauraient, en aucun cas, constituer un engagement pour l'entreprise, qui n'est tenue qu'au seul paiement des cotisations.

Article 8 | Cotisations

8.1. Taux de cotisation

Taux contractuel

Le taux de cotisation d'équilibre du régime est fixé à 2,07 % de l'assiette de cotisation définie à l'article 8.4.

Le taux contractuel est susceptible d'évoluer dans le temps. En cas d'évolution, les parties conviennent de modifier le présent accord afin que le taux y figurant corresponde toujours au taux d'équilibre du régime.

Taux d'appel (taux effectivement appliqué)

Pour le seul exercice 2022, l'assureur accepte d'appliquer un taux d'appel de cotisation de 1,73 %, à la place du taux de cotisation contractuel, grâce à la reprise, à due concurrence, de la provision pour participation aux excédents relative au régime de prévoyance.

Les taux d'appel éventuels des exercices suivants sont susceptibles de varier annuellement, et, en cas d'évolution, les parties conviennent de modifier le présent accord afin que le taux y figurant corresponde toujours au taux effectivement appliqué dans l'exercice considéré.

8.2. Répartition du financement de la cotisation

Le financement de la cotisation est réparti de la façon suivante :

Part patronale	Part salariale
71,7 %	28,3 %

Le taux de cotisations employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 2^e décimale supérieure, le complément étant à la charge du salarié.

8.3. Ventilation de la cotisation par nature de risques couverts

	Taux contractuel 2,07 %	Part employeur	Part salarié
Incapacité	0,266 %	30,56 %	69,44 %
Invalidité	0,907 %	56,45 %	43,55 %
Décès	0,897 %	100 %	0 %

	Taux d'appel 1,73 % (du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2022)	Part employeur	Part salarié
Incapacité	0,214 %	30,56 %	69,44 %
Invalidité	0,713 %	53,59 %	46,41 %
Décès	0,803 %	100 %	0 %

8.4. Assiette de la cotisation

L'assiette de cotisation est constituée du salaire perçu par le salarié. Au titre du présent article, on entend par salaire, tous les éléments de rémunération versés au salarié et soumis aux cotisations de sécurité sociale, y compris les avantages en nature, à l'exclusion de toutes sommes et indemnités perçues par le salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail.

Pour le calcul des cotisations, le salaire est retenu dans la limite de huit fois le plafond de la sécurité sociale.

Article 9 | *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

En application de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, les garanties du régime de prévoyance sont maintenues à titre obligatoire au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu et pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;

- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur pendant les périodes d'activité partielle ou toutes périodes de congé rémunéré par l'employeur telles que définies par la réglementation sociale (notamment congé de mobilité, congé de reclassement...).

La cotisation concernant le salarié en arrêt de travail bénéficiant d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'indemnités journalières complémentaires est calculée sur son revenu assujéti à cotisations sociales.

Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, la base de calcul des cotisations est constituée, conformément à la réglementation sociale, de l'ensemble des rémunérations et indemnités brutes qui leur sont effectivement versées pendant la période correspondante.

La cotisation est due et calculée, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, conformément aux dispositions des articles 8.1 à 8.3 du présent accord. Le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Par ailleurs, certaines garanties peuvent être maintenues à titre individuel et facultatif à la demande des salariés dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à indemnisation financée en tout ou partie par l'employeur. L'employeur est tenu d'informer chaque salarié concerné sur cette faculté de maintien en lui remettant un dossier d'information accompagné d'un bulletin d'affiliation et d'un bulletin de renonciation que le salarié doit impérativement remplir, dater et signer, avant son départ effectif de l'entreprise. Toute renonciation du salarié à ce maintien de garanties est définitive pendant toute la durée de la suspension de son contrat de travail.

Ce maintien à titre individuel et facultatif des garanties est intégralement financé par le salarié dont le contrat de travail est suspendu.

Article 10 | *Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail*

Le régime de prévoyance « incapacité, invalidité et décès » applicable dans les entreprises visées à l'annexe 1.1 est maintenu, au profit des salariés en cas de cessation du contrat de travail (hors faute lourde), dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Certaines garanties peuvent être maintenues, à titre individuel et facultatif, à la demande des salariés dont le contrat de travail est rompu dans les conditions et selon les modalités prévues par le régime de prévoyance.

L'employeur informe :

- le salarié du maintien de ces garanties ou, le cas échéant, de la possibilité d'en demander le maintien à titre individuel et facultatif, dans le certificat de travail ; et,
- l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de l'intéressé.

Article 11 | *Conséquences en cas de changement d'organisme assureur*

En cas de changement d'organisme assureur, il est prévu, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que :

- les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à un décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation. En application de l'article L. 912-3 du code de la

sécurité sociale, les parties organiseront la poursuite des revalorisations sur la base des dispositions assurantielles résiliées par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation ;

- la garantie décès est maintenue aux bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité. Les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations de ces bases de calcul. Les parties organiseront la poursuite de ces revalorisations sur la base des dispositions assurantielles résiliées par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Article 12 | Information

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevront de l'entreprise une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du régime de prévoyance. Toute modification du régime fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice sera communiquée par l'entreprise sans délai aux assurés concernés.

Section 3 Dispositions applicables au plan d'épargne retraite obligatoire (régime « RSRC »)

L'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite, prise en application de la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi PACTE) a créé de nouveaux plans d'épargne retraite, dont le plan d'épargne retraite obligatoire (PERO).

À compter du 1^{er} octobre 2020, un PERO est mis en place et se substitue au régime supplémentaire de retraite collective obligatoire à cotisations définies prévu par l'accord de branche Banque Populaire.

Article 13 | Salariés bénéficiaires

Le présent accord définit un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO), intitulé régime supplémentaire de retraite collective obligatoire (« RSRC ») pour l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'annexe 2.1 du présent accord.

Le RSRC est un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies auquel l'affiliation des salariés est obligatoire.

Les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Toutefois, chaque entreprise visée à l'annexe 2.1. du présent accord, peut prévoir des dispenses d'affiliation au régime telles que visées par l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions régies par ces textes, sous réserve de les indiquer explicitement dans un acte juridique afférent au régime et mentionné à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, référendum, décision unilatérale).

L'employeur est alors tenu de gérer ces exemptions en demandant à ses salariés la production de toutes pièces justificatives telles que prévues par la réglementation. Il reste responsable de la production de ces justificatifs en cas de contrôle par les administrations fiscale et/ou sociale.

Article 14.1 | Versements obligatoires

Les cotisations servant au financement du RSRC sont les suivantes :

Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
3,65 % du salaire	63,7 %	36,3 %

Le taux des cotisations employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 3^e décimale inférieure, le complément étant à la charge du salarié.

Au titre du présent article, on entend par salaire tous les éléments de rémunération versés au salarié et soumis aux cotisations de sécurité sociale, y compris les avantages en nature, à l'exclusion de toutes sommes et indemnités perçues par le salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail.

Pour le calcul des cotisations, le salaire est retenu dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

Article 14.2 | Autres versements

Le RSRC peut également être alimenté par :

- les versements volontaires du bénéficiaire, effectués en numéraire ;
 - le transfert de droits individuels en cours de constitution issus d'un autre plan d'épargne retraite ou d'un régime de retraite supplémentaire, à savoir :
 - les versements volontaires du bénéficiaire ;
 - les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'intéressement, ainsi que les droits inscrits au compte épargne-temps (CET) ou, en l'absence de CET dans l'entreprise, des sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans la limite des dispositions en vigueur et ;
 - les versements obligatoires du salarié ou de l'employeur,
- dans les conditions et selon les modalités pratiques prévues par le contrat de retraite supplémentaire.

Conformément à la réglementation, le RSRC peut également être alimenté par le versement de droits inscrits au CET sous réserve que l'accord instituant le CET ait prévu expressément cette modalité d'affectation, ou en l'absence de CET dans l'entreprise, de sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans la limite des dispositions en vigueur prévues par l'article D. 224-9 du code monétaire et financier, soit actuellement 10 jours par an.

Article 15 | Emploi des sommes versées

Les sommes versées au RSRC sont affectées à l'acquisition d'unités de rente.

Article 16 | Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En application de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, les garanties du régime de retraite supplémentaire sont maintenues à titre obligatoire au profit des

salariés dont le contrat de travail est suspendu et pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur pendant les périodes d'activité partielle ou toutes périodes de congé rémunéré par l'employeur telles que définies par la réglementation sociale (notamment congé de mobilité, congé de reclassement...).

La cotisation concernant le salarié en arrêt de travail bénéficiant d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'indemnités journalières complémentaires est calculée sur son revenu assujéti à cotisations sociales.

Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, la base de calcul des cotisations est constituée, conformément à la réglementation sociale, de l'ensemble des rémunérations et indemnités brutes qui leur sont effectivement versées pendant la période correspondante.

La cotisation est due et calculée, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, conformément aux dispositions de l'article 14.1 du présent accord. Le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Article 17 | Prestations

Article 17.1 | Prestations du régime

Les prestations versées sont celles résultant du contrat de retraite supplémentaire souscrit en application du présent accord et dont les prestations sont résumées à l'annexe 2.2.

Elles relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur et ne sauraient, en aucun cas, constituer un engagement de l'entreprise, qui n'est tenue à l'égard des salariés, qu'au seul paiement des cotisations visées à l'article 14.1.

Les prestations seront versées et revalorisées par l'organisme assureur dans les conditions et selon les modalités prévues au contrat de retraite supplémentaire.

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

Article 17.2 | Indisponibilité de principe

Les droits viagers personnels ou le capital payable au bénéficiaire n'est disponible, par principe, qu'à la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, hors cas de déblocage anticipé.

Article 17.3 | Modalités de délivrance des sommes

À la date de liquidation par le bénéficiaire de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse les droits correspondants aux :

- versements obligatoires sont délivrés sous la forme d'une rente viagère ;
- autres versements sont délivrés, au choix du bénéficiaire, sous la forme d'un capital, ou d'une rente viagère. Le bénéficiaire exprime son choix quant aux modalités de délivrance des sommes susmentionnées dans les conditions prévues par le contrat de retraite supplémentaire.

Article 17.4 | Déblocage anticipé

Les droits constitués dans le RSRC peuvent être, à la demande du bénéficiaire, liquidés ou rachetés avant la date de liquidation prévue à l'article 17.2 dans les conditions et modalités conformes aux dispositions en vigueur (à ce jour, l'article L. 224-4 du code monétaire et financier).

Article 18 | Réversion

Lors de la liquidation de ses droits, le bénéficiaire aura le choix entre :

- une rente non réversible ;
- une rente réversible,

selon les modalités définies au contrat de retraite supplémentaire.

En application de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, si le salarié a fait le choix de la réversion, la pension de réversion versée en application du régime de retraite supplémentaire est partagée au moment du décès entre le conjoint survivant et le(s) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s), la part revenant à chacun d'eux étant calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage. Les conditions et les modalités de versement sont définies par le contrat de retraite supplémentaire.

Article 19 | Information

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevront de l'entreprise une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du régime de retraite. Toute modification du régime fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice sera communiquée par l'entreprise sans délai aux assurés concernés.

À compter de la cinquième année précédant la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, le bénéficiaire du plan peut interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation.

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

Article 20 | Disposition complémentaire

Conformément à l'article L. 224-6 du code monétaire et financier les modalités de changement de gestionnaire sont précisées par le contrat de retraite supplémentaire.

Annexes

Annexe 1 Régime obligatoire de prévoyance

Annexe 1.1 | Liste des entreprises concernées

Banque Populaire Rives de Paris.
Banque Populaire Bourgogne-Franche-Comté.
Banque Populaire Aquitaine-Centre-Atlantique
CASDEN Banque Populaire
Banque Populaire Auvergne-Rhône-Alpes
Banque Populaire du Nord

Banque Populaire Méditerranée
Banque Populaire du Sud
Banque Populaire Grand Ouest
Banque Populaire Alsace-Lorraine-Champagne
Banque Populaire Occitane
Banque Populaire Val-de-France
BRED Banque Populaire

Annexe 1.2 | Résumé des prestations

Décès	
Montant de la garantie exprimée en pourcentage du salaire tel qu'il est défini à l'article 8 du présent accord complété éventuellement de toutes les indemnités journalières perçues par le participant au cours des douze mois précédant le mois de l'arrêt de travail ou du décès	
Capital décès	
Assuré sans personne à charge	
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement	150 %
Marié, Pacs ou concubin	200 %
Assuré avec personne à charge	200 %
Majoration par enfant à charge	40 % (montant minimum de 11 373 € au 1 ^{er} janvier 2022)
Rente éducation au profit de chaque enfant à charge	
	Moins de 12 ans 14 %
	De 12 ans à moins de 16 ans 16 %
	De 16 ans à moins de 19 ans 18 %
	De 19 ans à moins de 26 ans 20 %
	Au 1 ^{er} janvier 2022, le montant trimestriel de la prestation ne peut être supérieur à 3 772 euros, ni inférieur à 1 508 euros
	Ce minimum est porté à 1 729 euros à partir de l'âge de 16 ans
Prestation transitoire	40 % pendant une durée de 3 ans ou plafonnée à 5 ans en cas d'enfant à charge
Rente d'orphelin	Prestation transitoire pour une durée de 5 ans maximum
IAD	100 % du capital décès
Double effet familial	50 %
Décès accidentel	Capital supplémentaire égal à 100 % du capital versé en cas de décès
Incapacité de travail/Invalidité permanente	
Montant de la garantie exprimée en % du salaire tel qu'il est défini à l'article 8 du présent accord complété éventuellement de toutes les indemnités journalières perçues par le participant au cours des douze mois précédant le mois de l'arrêt de travail ou du décès	
Incapacité	75 % de la 365 ^e partie du salaire, 80 % si le participant a au moins trois enfants à charge

Décès			
Invalidité		Base	Avec 3 enfants à charge
	1 ^{re} catégorie	45 %	54 %
	2 ^e catégorie	75 %	80 %
	3 ^e catégorie	80 %	80 %

Annexe 2 Régime supplémentaire de retraite collective RSRC

Annexe 2.1 | Liste des entreprises concernées

Banque Populaire Rives de Paris.
Banque Populaire Bourgogne-Franche-Comté.
Banque Populaire Aquitaine-Centre-Atlantique.
CASDEN Banque Populaire.
Banque Populaire Auvergne-Rhône-Alpes.
Banque Populaire du Nord.
Banque Populaire Méditerranée.
Banque Populaire du Sud.
Banque Populaire Grand Ouest.
Banque Populaire Alsace-Lorraine-Champagne.
Banque Populaire Occitane.
Banque Populaire Val-de-France.

Annexe 2.2 | Résumé des prestations

La prestation ne peut prendre effet avant celle de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

La prestation est servie en rente pour les droits acquis dans le compartiment « Entreprise » (C3).

La prestation peut être servie en rente et/ou en capital pour les droits acquis dans le compartiment « Versements individuels » (C1) et dans le compartiment « Épargne salariale » (C2).

Lorsqu'il s'agit d'une rente la prestation annuelle brute est égale au produit :

- du nombre de points inscrits au compte individuel du participant, éventuellement diminué ou majoré des coefficients d'anticipation ou de prorogation à la date de la liquidation de la retraite ;
- par la valeur de service du point, en vigueur le jour de la date d'effet de la liquidation.

Lorsqu'il s'agit d'un capital la prestation annuelle brute est égale à la valeur de transfert.

Pension de réversion

Au moment de la liquidation de sa retraite, le participant peut demander, au profit de son conjoint, la réversibilité de la retraite au taux de 60 % des droits servis à la date du décès.

Les droits du participant sont alors réduits définitivement par application d'un coefficient de minoration, fonction de la différence d'âge entre le participant et son conjoint.

La rente de réversion est versée au conjoint dès son 60^e anniversaire.

Décès du participant avant la liquidation

En cas de décès du participant non retraité, le conjoint survivant peut bénéficier de 60 % des droits du participant. Ces droits sont affectés d'un coefficient de minoration, fonction de la différence d'âge entre le participant et le conjoint survivant au moment du décès.

Situations particulières

Cumul emploi retraite

En cas de reprise d'activité dans une entreprise adhérente au régime après la liquidation des droits acquis, dans le cadre du cumul emploi retraite, les cotisations versées au titre de la nouvelle activité donnent lieu à attribution de nouveaux droits.

Retraite progressive

Le participant qui demande la liquidation de sa pension vieillesse sécurité sociale et le service d'une fraction de celle-ci dans le cadre du dispositif de retraite progressive (art. L. 351-15 du code de la sécurité sociale) peut demander la liquidation de ses droits acquis au titre du RSRC.

Entreprises branche banque populaire

Banque Populaire Alsace-Lorraine-Champagne.

Banque Populaire Aquitaine-Centre-Atlantique.

Banque Populaire Auvergne-Rhône-Alpes.

Banque Populaire Bourgogne-Franche-Comté.

BRED.

Banque Populaire Grand Ouest.

Banque Populaire Méditerranée.

Banque Populaire Nord.

Banque Populaire Occitane.

Banque Populaire Rives Paris.

Banque Populaire Sud.

Banque Populaire Val France.

CASDEN.

Crédit Coopératif.

Accord professionnel

MÉTALLURGIE

Accord national du 11 janvier 2022
relatif au contrat de chantier ou d'opération

NOR : ASET2250219M

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conclu en application de l'article L. 1223-8 du code du travail issu de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 relative au renforcement du dialogue social, l'accord national du 29 juin 2018, arrivé à terme le 23 décembre 2021, avait pour objectif de permettre la conclusion de contrat de chantier ou d'opération par les entreprises relevant de la branche de la métallurgie.

Par cet accord, les signataires avaient l'ambition de réaffirmer leur volonté de maintenir et développer l'emploi salarié dans l'industrie, dont le contrat à durée indéterminée constitue la forme normale, en permettant aux entreprises de diversifier leur approche du développement de projets, de produits ou même de transition industrielle afin de décrocher de nouveaux marchés. De surcroît, les signataires entendaient permettre à ces entreprises de diversifier leur offre d'emploi en répondant aux défis de la compétitivité tout en permettant à de nouveaux salariés d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée mais également de répondre à des demandes spécifiques de certains actifs.

Les signataires avaient créé un cadre transitoire expérimental pour une durée de trois ans, à l'issue de laquelle un bilan qualitatif et quantitatif du recours au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie alimenterait les réflexions quant à une éventuelle pérennisation de ce contrat dans la branche.

Le bilan global dressé en décembre 2021 a montré que le recours au contrat de chantier ou d'opération répond à des besoins spécifiques de certaines entreprises. La crise sanitaire Covid, et son impact sur l'activité industrielle en 2020 et 2021, limite et biaise le retour d'expérience, et justifie de prolonger la phase expérimentale.

Par le présent accord, les signataires réaffirment les ambitions de l'accord national du 29 juin 2018 ainsi que leur volonté d'accompagner les entreprises dans le cadre de la reprise progressive de l'activité. Pour ce faire, le présent accord autorise, de nouveau, le recours au CDI de chantier ou d'opération dans la métallurgie à titre expérimental pour une durée de 3 années. Cette nouvelle expérimentation permettra d'alimenter la réflexion des signataires quant à une éventuelle pérennisation de ce contrat, au terme du présent accord, sur la base d'informations plus conséquentes.

Article 1^{er} | Entreprises concernées

Conformément à l'article L. 1223-8 du code du travail, et à titre expérimental, les entreprises visées à l'article 13.1, quelle que soit leur taille, et pour l'ensemble de leurs activités, peuvent conclure un contrat de chantier ou d'opération dans les 3 ans à partir de l'entrée en vigueur du présent accord, dans les conditions prévues ci-dessous.

Article 2 | Effectif maximal de salariés en contrat de chantier ou d'opération

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 1 000 salariés, la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de contrats de chantier ou d'opération en cours d'exécution à plus de 10 % de l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de contrats de chantier ou d'opération en cours d'exécution à plus de 5 % de l'effectif de l'entreprise.

Pour l'application du présent article, l'effectif de l'entreprise est égal au nombre total de salariés employés par l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente. Lorsque la création de l'entreprise est intervenue durant l'année au cours de laquelle est envisagée la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération, le nombre total de salariés employés par l'entreprise est apprécié à la date de sa création.

Article 3 | Définition du chantier ou de l'opération

Pour l'application du présent accord, le chantier ou l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini. La durée du chantier ou de l'opération est limitée, sans qu'elle ne soit précisément déterminable à son origine. Le chantier ou l'opération prend fin à l'obtention du résultat préalablement défini.

Les missions confiées au salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération concourent directement à la réalisation de ce chantier ou de cette opération.

Le contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. Il ne peut donc avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent dans l'entreprise. La possibilité de conclure un contrat de chantier ou d'opération est subordonnée aux conditions prévues au présent article.

Article 4 | Conclusion du contrat de travail

Le contrat de chantier ou d'opération est conclu pour une durée indéterminée. Il est obligatoirement établi par écrit. Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles appli-

cables à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat de travail comporte les mentions spécifiques suivantes :

- 1° La mention : « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » ou « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » ;
- 2° La description succincte du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- 3° Le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- 4° La durée minimale du contrat, qui ne peut être inférieure à 6 mois ;
- 5° Le cas échéant, la durée de la période d'essai, fixée conformément à l'article 5 ;
- 6° Les modalités de rupture du contrat de travail, prévues aux articles 8 à 10 du présent accord.

À tout moment, l'employeur et le salarié peuvent convenir que le contrat de chantier ou d'opération devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun, par avenant au contrat de travail.

En outre, le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération qui souhaite occuper un emploi en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun dans l'entreprise peut en faire, à tout moment, la demande à son employeur. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié, pendant la durée du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat, des emplois disponibles en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun compatibles avec sa qualification, situés dans l'entreprise sur le territoire national. Si le salarié postule à l'un de ces emplois, sa candidature est étudiée en priorité par l'employeur.

Le contrat de chantier ou d'opération ne relève plus des dispositions du présent accord à compter de la date à laquelle il devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Article 5 | Période d'essai

Sauf durée plus courte prévue par une convention ou un accord collectif de branche ayant un champ d'application moins large, la durée de la période d'essai prévue dans le contrat de chantier ou d'opération est au plus égale à :

- 1° Un mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 2° Un mois et deux semaines pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 3° Deux mois pour les salariés relevant de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972.

À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale, le 1^{er} janvier 2024, la durée de la période d'essai prévue dans le contrat de chantier ou d'opération est au plus égale à :

- 1° Un mois pour les salariés relevant des emplois classés de A à C tels que définis au titre V de la convention collective nationale ;
- 2° Un mois et deux semaines pour les salariés relevant des emplois classés de D à E tels que définis au titre V de la convention collective nationale ;
- 3° Deux mois pour les salariés relevant des emplois classés de F à I tels que définis au titre V de la convention collective nationale.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Article 6 | Rémunération

La rémunération du salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération est au moins égale au salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, majoré de 10 %.

Article 7 | Garanties en termes de formation

Le salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Article 7.1 | Formation à la sécurité

Conformément aux articles L. 4141-1 et suivants du code du travail, les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice des salariés titulaires d'un contrat de chantier ou d'opération qu'elles embauchent. Cette formation est adaptée à la nature des risques et aux types d'emplois occupés. Elle est actualisée régulièrement en fonction de l'expérience et de l'évolution des technologies.

Dans le cadre de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail, toutes les précautions utiles doivent être prises par l'employeur en cas d'exposition ou d'utilisation de produits chimiques dangereux.

Article 7.2 | Abondement du compte personnel de formation

En application du 4^e alinéa de l'article L. 6323-11 du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération bénéficie d'une alimentation de son compte personnel de formation plus favorable.

L'abondement est de 25 euros par mois de travail effectif, quelle que soit la durée du travail du salarié, dans la limite des plafonds définis en application du 1^{er} alinéa de l'article L. 6323-11 et de l'article L. 6323-11-1 du code du travail. Tout mois commencé compte pour un mois entier.

L'employeur effectue, pour le salarié concerné, à la fin de chaque année civile, le calcul des droits venant abonder son compte personnel de formation. Toutefois, lorsque le contrat de chantier ou d'opération devient un contrat à durée indéterminée de droit commun ou lorsqu'il est rompu, le calcul des droits s'effectue au plus tard à la fin du mois suivant la date de l'évènement.

L'employeur verse à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), au plus tard à la fin du mois suivant le calcul des droits, une somme d'un montant égal à celui de l'abondement. Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

Article 8 | Licenciement en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération

Conformément à l'article L. 1236-8 du code du travail, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat, pour cette raison, ne peut pas intervenir avant le terme de la durée minimale prévue au 4^e de l'article 4.

Ce licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Il est soumis aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 du code du travail.

La lettre de licenciement comporte l'indication de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération. Elle mentionne également la priorité de réembauche, ainsi que le délai et les modalités dans lesquels le salarié peut en bénéficier, conformément au dernier alinéa du présent article.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement.

L'indemnité spéciale de licenciement est au moins égale à un montant déterminé comme suit :

- 8 % de la rémunération brute versée au titre de la première année du contrat ;
- auxquels s'ajoutent, le cas échéant, 6 % de la rémunération brute versée au titre de la deuxième année du contrat ;
- auxquels s'ajoutent, le cas échéant, 4 % de la rémunération brute versée au titre de la période excédant les deux premières années du contrat.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Le salarié licencié à la fin du chantier ou de l'opération bénéficie d'une priorité de réembauche en contrat de travail à durée indéterminée durant un délai d'un an à partir de la date de cessation de son contrat s'il en fait la demande dans un délai de 2 mois à partir de cette même date. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi en contrat de travail à durée indéterminée devenu disponible et compatible avec sa qualification, situé dans l'entreprise sur le territoire national.

Article 9 | *Licenciement en cas de non-réalisation ou de cessation anticipée du chantier ou de l'opération*

Le licenciement qui intervient dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut se réaliser ou se termine avant la réalisation du résultat attendu visé au 3° de l'article 4 repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat ne peut pas intervenir, dans ce cas, avant le terme de la durée minimale prévue au 4° de l'article 4.

Le licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Il est soumis aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 du code du travail.

La lettre de licenciement comporte l'indication des causes de la non-réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération. Elle mentionne également la priorité de réembauche, ainsi que le délai et les modalités dans lesquels le salarié peut en bénéficier, conformément au dernier alinéa du présent article.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement intervenant dans les conditions prévues au présent article ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement au moins égale à 10 % de la rémunération brute versée au titre du contrat.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Le salarié licencié dans les conditions prévues au présent article bénéficie d'une priorité de réembauche en contrat de travail à durée indéterminée durant un délai d'un an à partir de la date de cessation de son contrat s'il en fait la demande dans un délai de 2 mois à partir de cette même date. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi en contrat de travail à durée indéterminée devenu disponible et compatible avec sa qualification, situé dans l'entreprise sur le territoire national.

Article 10 | Rupture du contrat de travail pour des motifs étrangers à la fin du chantier ou de l'opération

Le contrat de chantier ou d'opération peut être rompu, y compris pendant la durée minimale visée au 4° de l'article 4 :

- dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la période d'essai ;
- ou dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions des articles 8 et 9 ne sont pas applicables lorsque la rupture du contrat de travail intervient dans les conditions visées au présent article.

Article 11 | Information des institutions représentatives du personnel

L'employeur qui envisage de recourir, en application des dispositions du présent accord, au dispositif du contrat de chantier ou d'opération en informe et consulte le comité social et économique en application de l'article L. 2312-8 du code du travail. Il indique, en particulier, la ou les activités de l'entreprise concernées.

À l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée à l'article L. 2312-17 du code du travail, l'employeur informe le comité social et économique, sur le nombre de contrats de chantier ou d'opération conclus dans l'entreprise, les activités concernées, l'objet du chantier ou de l'opération, la durée du chantier ou de l'opération.

Article 12 | Modalités de l'expérimentation

Les entreprises qui concluent un ou plusieurs contrats de chantier ou d'opération en application du présent accord transmettent à l'UIMM, chaque année, avant le 1^{er} mars, les informations suivantes au titre de l'année précédente :

- 1°** L'effectif de l'entreprise et son activité principale ;
- 2°** Le nombre d'embauches en contrat de chantier ou d'opération ;
- 3°** La ou les activités de l'entreprise concernées par ces embauches ;
- 4°** La description du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- 5°** La durée du contrat, lorsque celui-ci a été rompu, et l'indication de sa cause de rupture (licenciement au terme du chantier ou de l'opération, licenciement au terme anticipé du chantier ou de l'opération, rupture pour un motif étranger au chantier ou à l'opération) ;
- 6°** Le nombre d'embauches en CDI de droit commun, CDD ou contrat de travail temporaire ;
- 7°** Si le contrat n'a pas été rompu, l'indication qu'il est toujours en cours ou, à le cas échéant, l'indication qu'il a été transformé en contrat à durée indéterminée par avenant ou encore qu'il se soit poursuivi après le terme du chantier ou de l'opération.

Ces informations sont saisies au sein d'un tableur disponible à l'adresse www.uimm.lafabriquedelavenir.fr/ et envoyées à l'adresse suivante : cdico@uimm.com.

Ces informations sont, par la suite, transmises à un groupe technique paritaire composé :

- de 2 représentants pour chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche ;
- d'un nombre de représentants de l'UIMM égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

Ce groupe paritaire se réunit au cours du premier semestre de chaque année. Il transmet annuellement à chaque CPREFP de la métallurgie un bilan des contrats de chantier ou d'opération conclus dans sa région.

Si le groupe paritaire constate un recours particulièrement élevé au contrat de chantier ou d'opération pour certaines activités, en particulier pour les activités de recherche et développement, d'ingénierie et d'étude, les signataires conviennent de se réunir, dans les meilleurs délais, pour envisager d'éventuels aménagements aux dispositions du présent accord.

Dans les 6 mois qui précèdent le terme de l'expérimentation, les partenaires sociaux de la branche réalisent un bilan quantitatif et qualitatif du recours aux contrats de chantier ou d'opération.

Article 13 | Dispositions finales

Article 13.1 | Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 13.2 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant à partir de la date visée à l'article 13.4.

Toutefois, les dispositions de cet accord continuent de produire leurs effets à l'égard des contrats de chantier ou d'opération conclus pendant cette durée de 3 ans et en cours d'exécution à la date d'expiration de cette durée.

Article 13.3 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie ou par l'article 20.1.2 de la convention collective nationale, une fois celle-ci entrée en vigueur. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 13.4 | Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 13.5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1, sont prévues à l'article 2.

Article 13.6 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Paris, le 11 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220080-000322

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
