



©rcfotostock - stock.adobe.com



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2022-19

21 mai 2022



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2022-19 du 21 mai 2022

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	160

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-19 du 21 mai 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 29 Hospitalisation privée : avenant n° 2022-02 du 23 février 2022 relatif à l'attribution d'une prime forfaitaire mensuelle « Domicile »	6
IDCC 218 Sécurité-sociale : protocole d'accord du 13 décembre 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants pour la période du 1 ^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024.....	8
IDCC 218 Sécurité-sociale : protocole d'accord du 22 février 2022 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés.....	10
IDCC 218 Sécurité-sociale : protocole d'accord du 22 février 2022 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs conseils mutés ...	11
IDCC 218 Sécurité-sociale : protocole d'accord du 22 février 2022 aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs.....	12
IDCC 218 Sécurité-sociale : avenant du 22 février 2022 à l'avenant du 16 octobre 1958 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur.....	13
IDCC 218 Sécurité-sociale : avenant du 22 février 2022 à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile.....	15
IDCC 218 Sécurité-sociale : avenant du 22 février 2022 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche	16
IDCC 218 Sécurité-sociale : protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.....	17
IDCC 218 Sécurité-sociale : protocole d'accord du 26 novembre 2021 relatif à la revalorisation des métiers des personnels soignants, médicotechniques et de rééducation des établissements et services sanitaires et médico-sociaux des UGECAM	36
IDCC 218 Sécurité-sociale : protocole d'accord du 7 septembre 2021 relatif au versement d'un complément mensuel, issu de l'extension des accords du « Ségur de la santé », au champ social et médico-social	39

IDCC 218 Sécurité-sociale : protocole d'accord du 12 octobre 2021 relatif au versement d'un complément mensuel, issu de l'extension des accords du « Ségur de la santé », au personnel médical	42
IDCC 218-3232 Sécurité-sociale (agents de direction) : protocole d'accord du 13 décembre 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants pour la période du 1 ^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024	45
IDCC 1316 Tourisme-social-familial : avenant du 3 février 2022 à l'avenant n° 65 du 3 février 2021 relatif à la classification conventionnelle (tableau des emplois repérés [annexe])	47
IDCC 1518 ÉCLAT (ex-Animation) : avenant n° 193 du 12 avril 2022 relatif à l'évolution des minima conventionnels	51
IDCC 1527 Immobilier : avenant n° 91 du 11 avril 2022 relatif aux régimes prévoyance et remboursements de frais de santé	54
IDCC 1576 Métallurgie (Cher) : avenant du 20 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective	77
IDCC 1596 Bâtiment ouvriers (Auvergne Rhône-Alpes) : accord régional du 9 mars 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1 ^{er} avril 2022	80
IDCC 1596-1597 Bâtiment ouvriers (Ain) : accord du 10 février 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1 ^{er} avril 2022	82
IDCC 1596-1597 Bâtiment ouvriers (Pays de la Loire) : accord régional du 25 mars 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} mai 2022	89
IDCC 1596-1597 Bâtiment ouvriers (Pays de la Loire) : accord régional du 25 mars 2022 relatif à la modification du montant de l'indemnité des maîtres d'apprentissage confirmés	92
IDCC 1596-1597 Bâtiment ouvriers (Pays de la Loire) : accord régional du 25 mars 2022 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mai 2022	95
IDCC 1597 Bâtiment ouvriers (Auvergne Rhône-Alpes) : accord régional du 9 mars 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1 ^{er} avril 2022	98
IDCC 1760 Jardineries-graineteries : accord du 13 avril 2022 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)	100
IDCC 1821 Verre cristal professions : accord du 30 mars 2022 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mars 2022	106
IDCC 1821 Verre cristal professions : accord du 30 mars 2022 relatif au télétravail	109
IDCC 1930 Métiers-transformation-grains : avenant n° 19 du 4 avril 2022 relatif au travail de nuit	118
IDCC 1982 Médico-techniques-Négoce-prestations-service : avenant n° 1 du 10 mars 2022 à l'accord du 25 septembre 2020 relatif à la couverture de frais de santé	126

IDCC 1982 Médico-techniques-Négoce-prestations-service : avenant n° 1 du 10 mars 2022 à l'accord du 25 septembre 2020 relatif au régime complémentaire.....	128
IDCC 2603 Sécurité-sociale-Praticiens-conseils : protocole d'accord du 13 décembre 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale pour la période du 1 ^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024	133
IDCC 2609 Bâtiment-ETAM (Pays de la Loire) : accord paritaire du 25 mars 2022 relatif aux appointements minimaux applicables au 1 ^{er} mai 2022.....	135
IDCC 2666 Architecture-urbanisme : avenant n° 35 du 18 janvier 2022 relatif à la valeur du point et aux minima salariaux de la branche (ADITIG)	138
IDCC 3232 Sécurité-sociale (agents de direction) : avenant du 22 février 2022 relatif à la situation de double résidence (art. 9.3 de la convention).....	140
IDCC 3232 Sécurité-sociale (agents de direction) : avenant du 22 février 2022 à l'avenant du 19 décembre 1974 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents de direction et agents comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile	141
IDCC 3233 Ciments industrie fabrication : avenant du 12 avril 2022 relatif aux salaires minima garantis des salariés relevant des titres II et III de la convention collective nationale	143
 Accord(s) professionnel(s)	
Travail temporaire-Personnel intérimaire : accord du 15 avril 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée pour le maintien en emploi des salariés intérimaires	150
Métallurgie : avenant du 15 avril 2022 à l'accord du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la métallurgie.....	157

Brochure n° 3198 | Convention collective nationale

IDCC : 29 | **ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION, DE SOINS,
DE CURE ET DE GARDE À BUT NON LUCRATIF**

Avenant n° 2022-02 du 23 février 2022
relatif à l'attribution d'une prime forfaitaire mensuelle « Domicile »

NOR : ASET2250595M

IDCC : 29

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

AXESS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC Santé sociaux ;

CFE-CGC Santé social ;

CFDT Santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

L'avenant n° 43 de la branche de l'aide à domicile a fait l'objet d'un agrément et entre en application au 1^{er} octobre 2021. Il a notamment pour objectif de revaloriser les rémunérations conventionnelles. Cette réévaluation intervient dans un contexte où les professionnels intervenant dans le champ de l'aide à domicile n'ont été concernés ni par les revalorisations du Ségur de la santé ni par le protocole d'accord Laforcade. Cet avenant n° 43 donne lieu à une revalorisation des salaires estimée entre 13 % et 15 %.

Le champ d'application de cet avenant couvre les entreprises et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité, à l'exception notamment des entreprises et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP.

Néanmoins, il est apparu opportun aux partenaires sociaux, face à ce contexte, de mettre en place une mesure à destination des structures d'aide à domicile appliquant la CCN51, afin de maintenir leur attractivité pour les professionnels.

Le présent avenant a pour objet de répondre à cette préoccupation, par le biais de la mise en place d'une prime.

Article 1^{er} | Structures visées et professionnels concernés

Le versement de la prime « Domicile » concerne l'ensemble des professionnels des services d'aide à domicile (SAAD), adhérents de la FEHAP appliquant la CCN51, activité secondaire des organismes employeurs.

Article 2 | Modalités d'application

Le montant de la prime « Domicile » pour un temps plein est de :

- 238 euros bruts mensuel pour les professionnels diplômés intervenant au domicile ;
- 218 euros bruts mensuels pour les professionnels non diplômés intervenant au domicile ;
- 170 euros bruts mensuel pour les autres professionnels.

La prime est fixée proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Elle est calculée au prorata du temps accompli dans la structure concernée pour les salariés exerçant dans plusieurs structures.

Cette prime donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire et s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires.

La prime est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Elle ne peut en aucun cas se cumuler avec tout autre avantage, notamment prime ou indemnité ayant le même objet.

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, prévalent sur ce dernier.

Article 3 | Conditionnement du versement de la prime au versement du financement correspondant

L'instauration de la prime est conditionnée, pour chaque établissement concerné, à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure. À défaut de bénéficier des financements supplémentaires nécessaires, l'établissement concerné ne sera pas tenu de verser ladite prime.

De la même façon, dans l'hypothèse où les financements nécessaires cesseraient d'être octroyés, l'employeur concerné ne sera plus tenu de verser ladite prime dès lors que les moyens ne sont plus existants.

Ces dispositions constituent des conditions essentielles du présent avenant dans le but de ne pas créer de charges supplémentaires pour les établissements, sans la contrepartie de la recette correspondante.

Article 4 | Date d'application

Cette indemnité sera versée à compter du 1^{er} octobre 2021 sous réserve de l'agrément du présent avenant au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles.

Article 5 | Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 23 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 13 décembre 2021

relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants
pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024

NOR : ASET2250620M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC-FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 13 juillet 2021, les partenaires sociaux ont signé unanimement le protocole d'accord relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale. Cet accord a été agréé par la tutelle le 8 septembre 2021.

Cet accord s'inscrit dans la continuité des négociations relatives au régime de prévoyance en instaurant, dans un esprit de solidarité, des garanties non contributives.

Il vise à apporter des solutions adaptées aux besoins des salariés proches aidants dans l'objectif de leur assurer une meilleure articulation entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Le dispositif prévu comporte deux volets :

- un premier volet porté par le régime de prévoyance (titre I^{er}, articles 5 à 9) : cette partie du dispositif, financée par le fonds social du régime de prévoyance à hauteur de 3 % maximum des cotisations brutes encaissées par an, a pour ambition de proposer un certain nombre de services et prestations afin de faciliter la reconnaissance, au sein de l'institution, des salariés en situation d'aidance et de répondre à leurs besoins au quotidien ;
- un second volet assuré par l'employeur (titre II, articles 10 et 11), qui concerne l'octroi, dans le respect des limites et conditions posées, d'un complément de rémunération pour les

salariés proches aidants bénéficiaires d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou d'un congé de proche aidant afin de leur garantir le maintien de leur rémunération nette mensuelle ; des facilités organisationnelles sont également accessibles.

L'article 9 du protocole d'accord du 13 juillet 2021 prévoit qu'à l'issue d'une procédure transparente de mise en concurrence, les partenaires sociaux identifient un ou plusieurs prestataires chargé(s) d'assurer la mise en œuvre des prestations portées par le régime de prévoyance.

La mise en œuvre des dispositions du titre I^{er} est ainsi conditionnée à la signature et à l'agrément de l'accord désignant ce ou ces prestataires (art. 15 du protocole d'accord du 13 juillet 2021).

C'est dans ce cadre qu'une procédure de mise en concurrence a été lancée afin de sélectionner le ou les prestataires chargé(s) d'assurer la mise en œuvre des prestations portées par le régime de prévoyance, pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024.

Quatre candidats ont répondu à l'appel d'offres.

L'instance paritaire visée à l'article 9.2 de l'accord précité du 13 juillet 2021 s'est réunie les 17 et 26 novembre 2021 pour procéder à l'examen des quatre candidatures reçues et au choix du ou des prestataires.

À l'issue d'un vote unanime, les membres de l'instance ont choisi de retenir l'offre du groupement d'assureurs et d'assistant composé de Malakoff-Humanis qui agit comme chef de file, AG2R La Mondiale, AESIO Mutuelle et Inter-Mutuelle Assistance.

Les parties signataires, après avoir pris connaissance du choix opéré par l'instance désignée à cet effet, formalisent celui-ci par le présent accord.

Article 1^{er} | Partenaire retenu

Pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024, le Groupement d'assureurs et d'assistant composé de Malakoff-Humanis qui agit comme chef de file, AG2R La Mondiale, AESIO Mutuelle et Inter-Mutuelle Assistance est désigné par les partenaires sociaux pour assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre I^{er} du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 2 | Dispositions diverses

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Montreuil, le 13 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 22 février 2022

au protocole d'accord du 5 novembre 1970
relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés
aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés

NOR : ASET2250601M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC-FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 5 novembre 1970 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 18,80 € par jour, à compter du 1^{er} janvier 2022.

Fait à Montreuil, le 22 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 22 février 2022
au protocole d'accord du 11 juillet 1967
relatif aux frais de déplacement des ingénieurs conseils mutés

NOR : ASET2250602M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC-FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 11 juillet 1967 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 18,80 € par jour, à compter du 1^{er} janvier 2022.

Fait à Montreuil, le 22 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 22 février 2022

aux protocoles d'accord du 25 mai 1960
relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

NOR : ASET2250603M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC-FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article unique

En application des articles premier des protocoles d'accord du 25 mai 1960 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice des prix à la consommation, les montants minimum et maximum de l'indemnité sont portés respectivement à 37,23 € et 151,19 € par mois, à compter du 1^{er} janvier 2022.

Fait à Montreuil, le 22 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Avenant du 22 février 2022

à l'avenant du 16 octobre 1958
relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts
accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur

NOR : ASET2250606M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC-FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article premier de l'avenant du 16 octobre 1958 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », les montants maximums des prêts sont portés, à compter du 1^{er} janvier 2022, à :

- voiture automobile : 8 196,77 € ;
- motocyclette : 1 972,87 € ;
- vélomoteur : 745,22 € ;
- cyclomoteur : 372,71 €.

Article 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt accordé pour l'acquisition d'un véhicule automobile, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 octobre 1958, est

porté, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », à compter du 1^{er} janvier 2022 à :

– voiture automobile : 5 402,38 €.

Fait à Montreuil, le 22 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Avenant du 22 février 2022

à l'avenant du 2 janvier 1975

relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts
accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile

NOR : ASET2250610M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC-FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article premier de l'avenant du 2 janvier 1975 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1^{er} janvier 2022 à une limite maximum de 8 196,77 €.

Article 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 2 janvier 1975, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice INSEE « Achat de véhicules », à compter du 1^{er} janvier 2022 à : 5 402,38 €.

Fait à Montreuil, le 22 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Avenant du 22 février 2022

à l'avenant du 17 mai 1988
relatif à la prime de crèche

NOR : ASET2250600M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC-FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 1^{er} de l'avenant du 17 mai 1988 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Crèches, assistantes maternelles », le montant de la prime de crèche est porté à 8,57 € à compter du 1^{er} janvier 2022.

Fait à Montreuil, le 22 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 22 février 2022
relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

NOR : ASET2250622M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique de responsabilité sociale de l'employeur déployée au sein du régime général de la sécurité sociale.

À ce titre, la diversité et l'égalité des chances apparaît comme un enjeu stratégique tant pour le développement personnel que l'enrichissement du collectif de travail.

Elle relève également de la volonté de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

À ce titre, le respect du principe d'égalité des chances et de traitement doivent être placés au cœur des préoccupations de l'ensemble des acteurs du régime général, à tous les niveaux et toutes les étapes de la vie au travail, afin que la diversité soit intégrée, garantie et reconnue dans toutes ses composantes.

En conséquence, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui constituent un engagement explicite en faveur de la non-discrimination, de la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés.

Le protocole est structuré autour de trois axes majeurs :

- un axe recrutement, insertion durable et inclusion (titre I^{er}) ;
- un axe employabilité tout au long de la carrière et évolution professionnelle (titre II) ;
- un axe conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (titre III).

Cet accord est complété par deux accords qui concourent aux enjeux de la responsabilité sociale de l'employeur :

- le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- le protocole d'accord relatif à l'aménagement des fins de carrière.

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

L'objet du présent accord est de souligner et de mettre en œuvre l'engagement de tous pour la promotion de l'égalité des chances et de la diversité. Cet accord, qui constitue un atout pour la branche, participe à un enrichissement collectif et à la cohésion sociale.

Titre I^{er} Recrutement, insertion durable et inclusion

Chapitre I^{er} Objectifs à atteindre au niveau national et accompagnement des organismes

Article 2 | *Ambition*

La diversité est entendue largement et vise l'ensemble des motifs de discrimination visé par le code du travail, notamment l'origine, l'âge, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, le lieu de résidence, l'orientation sexuelle...

Elle passe par la mise en place d'une politique de recrutement professionnalisée faisant reposer l'appréciation des compétences et des capacités professionnelles des candidats sur des critères légaux et objectifs. Cette démarche engage les directions, les services RH et les managers, afin de croiser les regards sur les attendus du poste et la proposition portée par chaque candidat.

À cet effet, les dispositifs de sélection mis en œuvre par les organismes du régime général de la sécurité sociale doivent être exempts de toute forme de discrimination et favoriser la diversité des parcours, expériences et profils des candidats par tout moyen pour une égalité des chances.

Cet engagement en faveur de la diversité nourrit l'attractivité de l'employeur sécurité sociale auprès d'un large public. Il ouvre plus largement le champ de recrutement pour les postes à pourvoir, en touchant de potentiels candidats plus nombreux.

Le régime général porte une attention renforcée à l'intégration dans ses effectifs :

- des jeunes de moins de 30 ans, afin de relever le défi démographique de l'institution à 10 ans lié au départ massif de ses salariés en poste. Il s'appuie notamment sur la mobilisation des dispositifs gouvernementaux en faveur de l'emploi des jeunes, la promotion de l'alternance et des stages ;
- des travailleurs en situation de handicap.

Au-delà de l'embauche, la diversification des profils employés à la sécurité sociale repose également sur leur intégration durable et l'inclusion, qui permettent à tous les salariés de s'engager dans l'institution sur le long terme.

Plusieurs leviers peuvent être activés. Tout d'abord, la sensibilisation à toute forme de diversité, quelle qu'elle soit, participe à changer le regard sur la différence et à remettre en cause les stéréotypes socio-culturels.

Ensuite, la prise en charge précoce du risque de désinsertion, grâce à la détection, la mise en place d'un accompagnement ou l'adaptation du poste des salariés qui en ont besoin, temporairement ou de façon pérenne, permet de maintenir dans l'emploi les collaborateurs fragilisés.

Enfin, une attention est portée aux salariés qui entrent en seconde partie de carrière dans le cadre de l'entretien professionnel, afin de favoriser l'évolution et l'adaptation de leurs compétences et de sécuriser leurs parcours professionnels.

3.1. Promotion des métiers du régime général de la sécurité sociale

La sécurité sociale est paradoxalement très connue pour sa mission de service public, mais encore trop peu visible en tant qu'employeur.

Gagner en notoriété permet d'attirer plus de candidats et de diversifier les profils qui répondent aux offres d'emploi. C'est pourquoi, la démarche de promotion des métiers du régime général de la sécurité sociale doit se poursuivre.

Cette démarche repose sur le déploiement régulier de campagnes de communication interbranches visant à mieux faire connaître les missions et les métiers, ainsi que les parcours professionnels possibles à la sécurité sociale. L'objectif est d'attirer des publics qui ne connaissent pas l'employeur sécurité sociale.

De façon plus ciblée, des démarches de partenariat, déclinables par les organismes locaux, seront contractualisées auprès d'intermédiaires œuvrant auprès des publics prioritaires, afin de mieux leur faire connaître les opportunités professionnelles offertes par la sécurité sociale : établissements d'enseignement, acteurs de l'insertion ou œuvrant sur le champ du handicap, intermédiaires auprès des jeunes, territoires à enjeux de dynamisation économique.

3.2. Actions sur les outils d'aide au recrutement

Afin de favoriser un recrutement diversifié au sein des organismes, les partenaires sociaux soulignent que les critères déterminants sont les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle.

L'outil de multidiffusion interbranche sera adapté et complété afin de faciliter la diffusion des offres d'emploi auprès d'intermédiaires œuvrant auprès de publics prioritairement ciblés. En particulier, le renvoi vers des acteurs de l'insertion pourra utilement compléter l'offre existante.

La CVthèque, qui permet à tout candidat, salarié ou non de l'institution, de mettre son CV à disposition des recruteurs locaux est promue au sein du site Lasecurecrute.fr.

Par ailleurs, un guide de bonnes pratiques relatives au recrutement sera diffusé aux recruteurs locaux, afin de sécuriser les recrutements par rapport au risque de discrimination, favoriser l'attractivité des offres, leur lisibilité à l'extérieur de l'institution, et promouvoir au mieux les avantages institutionnels d'une embauche au sein du régime général.

La diversification des modes de recrutement sera également portée à travers le partage de l'expérience d'organismes ayant innové en matière de recrutement :

- sur le champ de l'attractivité des emplois : recours à l'offre d'emploi vidéo, développement du dispositif des salariés « ambassadeurs » de leur métiers... ;
- sur le champ de la diversification des profils recrutés : association des pairs au processus de sélection des candidats, recrutement axé sur les compétences techniques mais également sur les « softskills » (ou compétences douces), afférentes aux compétences interpersonnelles.

Participants de la visibilité des offres d'emploi, des opérations de recrutements ciblées seront mises en place à l'échelle interbranche. Il pourra s'agir de participation à des salons de recrutement, ou de l'organisation, avec des partenaires du recrutement, de salons dédiés aux organismes de sécurité sociale.

Enfin, le développement de la présence du régime général de la sécurité sociale sur les réseaux sociaux, portée par l'Ucanss, permet de relayer les campagnes de recrutements interbranches et spécifiques des branches.

3.3. Action spécifique en faveur du recrutement de cibles prioritaires

3.3.1. *Travailleurs en situation de handicap*

Les partenaires sociaux du régime général considèrent que la présence de salariés en situation de handicap est une richesse pour les organismes.

Dans ce cadre, il est souligné que les emplois sont ouverts aux personnes en situation de handicap, à temps plein ou à temps partiel.

Au-delà, il convient de poursuivre les actions d'accompagnement visant à favoriser leur intégration par tous les leviers existants, tels que les stages, l'alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) mais également par la mobilisation des dispositifs d'emploi comme l'embauche à l'issue d'un CDD tremplin réalisé dans une entreprise adaptée ou les emplois accompagnés.

À cet égard, un portage des dispositifs d'insertion des travailleurs en situation de handicap sera organisé auprès des organismes locaux, en particulier les services RH, afin de favoriser le recours à ces contrats qui permettent un recrutement adapté des travailleurs en situation de handicap.

De plus, en lien avec l'obligation légale d'emploi, dont les modalités de calcul renouvelées en 2020 mettent l'accent sur l'emploi direct des travailleurs en situation de handicap, un accompagnement renforcé des organismes en écart par rapport à l'objectif de 6 % sera mis en œuvre pour favoriser leur progression.

Par ailleurs et en cohérence avec l'engagement RSO consistant à « intégrer les enjeux RSO dans la stratégie et le processus achat », le régime général renforce et structure son engagement permettant l'emploi indirect de personnes en situation de handicap au travers des procédures d'achats de biens et prestations qu'il met en œuvre.

Dans cette perspective, l'Ucanss a signé une convention de partenariat avec GESAT, le réseau national des prestataires du secteur du travail protégé et adapté.

Ce partenariat offre notamment :

- la possibilité pour les organismes, via un annuaire dédié, d'identifier, dans leur secteur géographique, les entreprises adaptées et les ESAT susceptibles de répondre à leurs besoins ;
- la mise à disposition d'un espace pour l'accès aux marchés permettant aux organismes de publier leurs appels d'offre sur le réseau GESAT ;
- la mise en place d'actions de sensibilisation via l'organisation de conférences et webinaires ou la participation à des événements locaux ou nationaux en direction des organismes et acheteurs.

3.3.2. *Emploi des jeunes*

En 2020, le régime général de la sécurité sociale s'est engagé auprès du haut-commissaire à l'emploi, dans l'opération « 1 jeune 1 solution » visant à favoriser l'embauche des jeunes se trouvant sur le marché de l'emploi. Tout au long de la période de l'accord, la mobilisation des dispositifs gouvernementaux en faveur de l'emploi des jeunes sera favorisée par un accompagnement adapté des organismes locaux.

Pour renforcer le lien entre la sécurité sociale et les jeunes, le développement de l'alternance constitue un levier prioritaire porté par l'Ucanss dans le cadre de la politique formation institutionnelle. À cet égard, une campagne de promotion interbranche de l'alternance sera menée périodiquement, afin de favoriser la postulation des alternants auprès des organismes de la sécurité sociale. Par ailleurs, un vivier des alternants sera mis en place pour favoriser la mise en contact des alternants, et des recruteurs potentiels.

Le service civique, destiné aux jeunes âgés de 16 à 25 ans (30 ans pour les personnes en situation de handicap) offre l'opportunité aux jeunes volontaires de s'engager, sans condition de diplôme, pour une durée de 6 à 12 mois, dans une mission d'intérêt général, notamment dans le domaine de la protection sociale. Ce dispositif offre aux jeunes volontaires un cadre d'engagement citoyen leur permettant de gagner en confiance en eux, de développer des compétences et de porter une réflexion sur leur avenir professionnel. Pour les organismes de sécurité sociale, il constitue une opportunité de faire découvrir le service public de la sécurité sociale et, par la découverte de ses missions et de ses métiers, d'attirer de futurs salariés aux profils diversifiés.

À cette fin, l'Ucanss et les caisses nationales continuent de développer un partenariat avec l'agence du service civique afin de permettre aux organismes du régime général d'accueillir de jeunes volontaires. Elles assurent la promotion de ce dispositif.

3.4. Insertion durable et inclusion

Le régime général inscrit son action en faveur de la diversité dans la durée, dans une logique d'inclusion. La sensibilisation des salariés des organismes de la sécurité sociale, aux différents facteurs de diversité, constitue un levier qui favorise la bonne intégration de tout nouvel embauché.

Dans ce cadre, l'intégration constitue une étape fondamentale permettant à chaque nouvel embauché de trouver sa place dans son organisme, quel que soit son profil ou son parcours.

Une attention particulière est donnée au regard porté sur la différence, à travers le déploiement d'actions de sensibilisation. La perception du handicap, visible et non visible, continuera à constituer un axe prioritaire d'accompagnement dans le cadre de la politique institutionnelle pilotée par l'Ucanss. À l'appui de l'intégration des salariés porteurs de handicap, afin de changer de regard sur le handicap, la mission nationale handicap met à disposition des organismes des outils de communication, des opérations de sensibilisation clé en main, et promeut les opérations nationales comme la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) ou les opérations de type « Inclusive Day » ou « Duo Day ».

La prévention du risque de discrimination au cours de la vie professionnelle sera également développée à un niveau interbranche, sur la base des bonnes pratiques déployées par les organismes locaux.

À travers la formation, l'enjeu est de mieux connaître les mécanismes de discrimination reposant sur des stéréotypes liés au genre, à l'âge ou encore à l'origine ou à la situation de santé, notamment dans le cadre de la phase d'embauche. Cette démarche vise à mieux décrypter les croyances qui pourraient influencer le rapport à l'autre et la prise de décision, et générer une inégalité de traitement.

L'insertion durable passe également par la prévention du risque de désinsertion qui peut toucher un salarié au cours de sa vie professionnelle. Quel qu'en soit le motif (personnel, professionnel, situation de santé), toute situation pérenne ou transitoire susceptible d'éloigner un salarié de son emploi doit trouver une prise en charge adaptée et la plus anticipée possible.

Durant la période de l'accord, des outils et des informations visant à détecter les signaux qualifiant un risque d'éloignement de l'emploi, et à favoriser le maintien dans l'emploi seront mis à la disposition des acteurs œuvrant à la prévention des risques professionnels.

Notamment, un axe d'accompagnement sera déployé en faveur des salariés concernés par des maladies chroniques, longues et/ou impactantes pouvant les éloigner de l'emploi. L'enjeu est de préserver le lien avec l'organisme. Un plan de retour progressif et adapté au travail pourra être défini.

- Objectifs à atteindre au cours de la période couverte par l'accord et indicateurs associés :
 - respecter l'obligation légale d'embauche des travailleurs en situation de handicap en visant un taux de 100 % d'organismes ayant une contribution Agefiph égale à zéro ;
 - augmenter la part des salariés de – de 30 ans dans le total des embauches en CDI : atteindre un taux de recrutement des salariés de – de 30 ans en augmentation de 10 points sur la période de l'accord (référence : 37 % en 2020) ;
 - promouvoir l'emploi à la sécurité sociale auprès des publics cibles prioritaires : 1 action inter-branchée menée par an ;
 - former et sensibiliser les acteurs des organismes au risque de discrimination : mise en place d'une action d'accompagnement pilotée par l'Ucanss.

Chapitre II Déclinaison des objectifs par les organismes locaux

Article 4 | Favoriser un recrutement diversifié

4.1. Promotion locale de l'emploi dans les organismes

En s'appuyant sur les campagnes de marque employeur sécurité sociale, et celles menées par leur branche, l'organisme met en place toute démarche de communication et tout partenariat permettant de mieux faire connaître ses offres d'emploi, et la diversité des parcours au sein de la sécurité sociale. Ils s'appuient sur les outils institutionnels tels que la securecrute.fr le site [les75portaitsdesecuritesociale](https://les75portaitsdesecuritesociale.com) notamment.

4.2. Diffusion d'offres d'emploi ouvertes à tout profil

L'organisme doit veiller à libeller de manière neutre, non-genré et non discriminatoire les offres d'emploi qu'il diffuse, quelle que soit la nature de l'emploi proposé.

La mise en place d'un comité de rédaction interne permet de soumettre l'offre d'emploi à un regard non expert du recrutement ou du métier recherché, afin de s'assurer de sa bonne compréhension par un large public.

Quand le poste le permet, l'offre d'emploi contient une mention sur les aménagements possibles du poste, afin de favoriser la postulation de salariés porteurs de handicap.

4.3. Méthodes et outils de recrutement

L'organisme s'attache à mettre en place des procédures de recrutement permettant de prévenir toute forme de discrimination à l'embauche.

Afin de diversifier les profils des salariés qu'il recrute, il veille à utiliser des méthodes et outils *ad hoc* (outil institutionnel de recrutement, méthode de recrutement par simulation, CV anonyme, méthode adaptée au handicap...) qui favorisent l'appréciation objective des compétences et des parcours des candidats.

Il prend part, selon son besoin, aux opérations de recrutement interbranches visant à favoriser le recrutement de profils prioritaires.

Il veille à rendre ses offres d'emploi accessibles à tout type de handicap, notamment visuel, ou les diffuse sur des sites partenaires auprès de personnes porteuses de handicap.

L'organisme encadre ses pratiques par l'élaboration d'une charte, d'un guide ou d'un processus décrivant l'éthique de sa politique de recrutement, et développe des outils de sensibilisation permettant d'accompagner les parties prenantes à un recrutement.

Une information du comité social et économique est effectuée sur les processus de recrutement et leurs évolutions.

Les candidats sont également informés des méthodes et outils de recrutement utilisés par l'organisme.

4.4. Participants aux opérations de recrutement

L'organisme veille à ce que l'ensemble des parties prenantes au recrutement (la fonction RH mais aussi les managers et les directions d'organisme) soit sensibilisé aux enjeux de la diversité, de l'égalité des chances et de non-discrimination.

La mise en place d'un processus de recrutement associant une diversité d'acteurs internes et d'expertises doit être recherchée pour croiser les regards permettant d'apprécier objectivement le profil professionnel des candidats sur la base des compétences attendues. Ainsi, la mixité des jurys de sélection, la présence de représentants de différentes fonctions des organismes concernés ou encore la présence de jurés seniors et juniors, sont recherchés, pour favoriser une appréciation non stéréotypée des candidatures.

Quand l'organisme se fait assister par un prestataire dans le cadre d'une procédure de recrutement, il s'assure de la pleine application des dispositions conventionnelles. À ce titre, il inclut une clause de « respect de la diversité » dans les contrats signés avec le prestataire et s'assure que les méthodes et modalités d'organisation favorisent la diversité des profils.

L'organisme mobilise les dispositifs de CDD tremplin ou de contrats accompagnés, permettant d'accueillir un salarié en situation de handicap dans un cadre adapté et progressif.

Article 5 | Favoriser une insertion durable des collaborateurs

5.1. Organiser un parcours d'accueil des nouveaux embauchés

5.1.1. Investir dans la formation des nouveaux embauchés

L'intégration des salariés fait l'objet d'un investissement en formation.

Considérant la nécessité de faire de l'intégration des nouveaux embauchés un des axes de la politique institutionnelle de formation, le dispositif PASS (parcours d'accueil à la sécurité sociale) est mis en place pour tout nouvel embauché dans le cadre de son intégration durable.

L'organisme accorde au salarié le temps nécessaire au suivi de ce dispositif.

Cette formation permet au salarié d'acquérir les connaissances de base sur le régime général de la sécurité sociale et sur la protection sociale.

Elle contribue ainsi à une meilleure compréhension du régime général et de ses finalités, donnant du sens au travail du salarié, favorisant ainsi une bonne intégration.

5.1.2. Organiser un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés

L'organisme met en place un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés afin de faciliter leur insertion dans l'organisme et leur équipe de travail, notamment pour acquérir une vision globale du fonctionnement de l'organisme et pour situer leurs propres missions dans le cadre de celles de l'organisme.

Un livret d'accueil, précisant les informations pratiques concernant la vie dans l'organisme, est remis à chacun d'eux.

Chaque nouvel embauché doit pouvoir s'adresser, pendant les premières semaines suivant son arrivée, à un salarié référent préalablement identifié pour l'aider à s'intégrer dans l'organisme.

5.2. Développer une politique d'accueil des stagiaires et des services civiques

Les stages en entreprise permettent à des jeunes en cours de scolarisation, y compris au niveau de l'enseignement supérieur, d'avoir un premier contact avec le monde du travail.

Ces dispositifs ainsi que celui mentionné à l'article 3.3.2 sont également l'occasion pour les jeunes de découvrir les métiers du régime général de la sécurité sociale. À ce titre, ils doivent être encouragés.

En vue de mettre en œuvre cette politique d'accueil dans le bassin d'emploi local, l'organisme recense annuellement les possibilités d'offres de stages et développe des partenariats avec des établissements d'enseignement ou de formation professionnelle de droit commun ou de droit spécialisé tels les centres ou écoles de réadaptation professionnelle.

Ces partenariats doivent permettre d'accueillir des stagiaires pendant leur formation professionnelle ou leur parcours de réinsertion.

Un suivi de cette politique d'accueil est organisé par chaque caisse nationale au plan national.

5.3. Développer l'insertion professionnelle par l'alternance

La branche professionnelle du régime général poursuit le développement d'une politique de recrutement de salariés en contrat de professionnalisation, dispositif facteur d'intégration professionnelle.

Cette démarche permet, aux publics ciblés par ce contrat d'insertion de se professionnaliser en acquérant une qualification professionnelle reconnue en vue d'accéder à un poste déterminé.

L'insertion professionnelle par cette voie, est favorisée par le développement de certificats de qualification professionnelle (CQP) au sein de la branche professionnelle et leurs inscriptions au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le régime général développe également le recrutement des jeunes en contrat d'apprentissage. Il permet à ce public de poursuivre sa formation initiale pendant une période de 1 à 3 ans, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre permettant l'acquisition d'un niveau 3 à 8 au sens de la nomenclature nationale des diplômes, selon le projet du jeune.

L'alternance peut représenter un levier pour favoriser le recrutement de demandeurs d'emploi, de jeunes et des personnes en situation de handicap.

Un bilan est inclus chaque fin d'année dans le rapport formation pour suivre les populations recrutées en contrat en alternance et les parcours suivis ainsi que les métiers exercés.

Article 6 | Favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

Afin d'accueillir et d'accompagner les salariés en situation de handicap, l'organisme met en place tout ou partie des mesures suivantes :

- sensibilisation et/ou formation du collectif de travail à la question du handicap ;
- structuration de la politique de maintien dans l'emploi de l'organisme au sein d'une cellule interne pluridisciplinaire associant la direction, le service RH, le référent handicap et/ou santé sécurité au travail, les managers et si possible les services de santé au travail ;
- communication sur les démarches administratives relatives à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), ainsi que sur la politique de l'organisme en matière de non-discrimination fondée sur le handicap ;
- orientation des salariés vers les interlocuteurs dédiés ;
- contractualisation de partenariats avec des structures spécialisées afin de rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap (aménagements matériels ou organisationnels garantissant notamment l'accessibilité aux outils informatiques) : prise de contact avec l'Agefiph, Cap emploi... ;
- prise en charge de la mise à disposition d'un transport adapté par des structures spécialisées et/ou orientation du salarié vers les structures *ad hoc* de transport et/ou prise en charge de l'adaptation du véhicule utilisé par le salarié en situation de handicap ;

- recours aux établissements ou services d'aide au travail et entreprises d'insertion, notamment en favorisant ces structures dans les appels d'offres ;
- conclusion de partenariats avec des entreprises adaptées et des centres de rééducation professionnelle (CRP) identifiés par le biais des Ugecam.

Titre II Employabilité tout au long de la carrière et évolution professionnelle

Chapitre I^{er} Objectifs à atteindre au niveau national et accompagnement des organismes

Article 7 | Ambition

Le régime général mobilise au quotidien plus de 80 métiers différents. Cette diversité des missions et des postes constitue un levier essentiel pour permettre à chaque salarié de construire un projet professionnel dynamique et diversifié. Ces opportunités de carrière constituent un argument d'attractivité à l'embauche, et un levier de fidélisation des salariés.

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs, permettant d'apprécier les compétences et capacités professionnelles mises en œuvre, ainsi que l'expérience professionnelle acquise.

Le développement des compétences constituant un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leurs qualifications et de leur carrière professionnelle, le régime général porte une attention particulière à l'égal accès de tous à la formation professionnelle.

Il s'engage à garantir l'égalité des chances de tous les salariés dans le déroulement de leur carrière professionnelle, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles, notamment leur genre, leur situation familiale, leur âge ou leur situation au regard du handicap.

Enfin, le régime général s'engage à prévenir ou identifier, pour le limiter, tout risque de désinsertion professionnelle, notamment en cas de retour à l'emploi après une période d'absence de longue durée (congé maternité, congé parental d'éducation, congé maladie de longue durée, congé sabbatique...). Pour cela, des actions d'accompagnement sont définies par l'organisme.

Article 8 | Objectifs à atteindre au niveau national et accompagnement

8.1. Favoriser une bonne connaissance des opportunités d'emploi et de mobilités au sein du régime général de la sécurité sociale

À l'instar des démarches d'attractivité développées dans le cadre de sa marque employeur à l'attention de potentiels candidats, le régime général développe une démarche analogue en interne visant à promouvoir la diversité des organismes, des métiers, et les opportunités d'évolution qui en découlent : évolution hiérarchique ou professionnelle ; mobilité inter-organismes et interbranche pour l'ensemble des métiers.

La branche professionnelle du régime général renforce l'information mise à disposition des salariés pour qu'ils puissent mieux connaître les métiers exercés dans les différentes branches du régime général et les passerelles existantes.

8.2. Favoriser le développement des compétences et l'employabilité tout au long de la vie professionnelle

Le développement des compétences des salariés constitue un prérequis à toute évolution professionnelle.

Les modalités de développement des compétences mises à disposition des salariés se sont diversifiées et permettent la mise en place de stratégies collectives et individuelles adaptées et multimodales.

Sur leur poste de travail, le maintien et/ou le développement des compétences liés aux nouvelles missions et à l'évolution des outils, est indispensable pour préserver une bonne employabilité tout au long de la vie professionnelle. Dans ce cadre, l'acculturation digitale, qui facilite la tenue du poste et un bon suivi des formations à distance, constitue un enjeu prioritaire pour tous les salariés. À ce titre, des actions telles que le programme PIX, permettant de sensibiliser et de développer ce type de compétence, doivent continuer à se développer.

En outre, une attention doit être accordée à l'accès à la formation professionnelle des représentants du personnel de même qu'à leur évolution et leurs parcours professionnels, notamment par le respect des dispositions prévues par le protocole d'accord du 1^{er} février 2008 sur l'exercice du droit syndical.

8.2.1. Favoriser l'accès à la formation de tous les salariés

La formation professionnelle reste la modalité essentielle de développement des compétences au sein du régime général, et trouve une traduction dans une offre de formation institutionnelle régulièrement développée et mise à jour, que ce soit dans le cadre de la formation en alternance, de la formation certifiante ou de la formation continue.

La démarche d'accès à la certification par la validation des acquis de l'expérience (VAE) est encouragée et peut être accompagnée collectivement.

Une communication sur l'ensemble des dispositifs de formation est assurée et s'appuie à minima sur un support mis à disposition de chaque salarié, notamment dans le cadre des entretiens professionnels.

À l'ère du numérique et du distanciel, la formation ouverte et à distance (FOAD) et son déploiement revêt un enjeu pour assurer le développement des compétences des salariés.

Si un juste équilibre entre les différentes modalités de formation doit être recherché, la digitalisation de la formation, engagée en 2017, sera renforcée dans la mesure où elle permet de limiter les temps de déplacement, offre une flexibilité dans l'organisation des formations, favorise la conciliation du suivi d'une formation et des contraintes de la vie personnelle et facilite l'accès à la formation des salariés connaissant un handicap rendant plus difficile leur mobilité.

À cet effet, les organismes de formation, dont l'institut national de formation (institut 4.10) déploient des parcours multimodaux (présentiel, e-learning, social learning...) et s'appuient sur les possibilités offertes par les outils numériques (classe virtuelle, plateforme de learning management system [LMS]).

Par ailleurs, les organisations syndicales représentatives, l'Ucanss et les caisses nationales s'attachent à promouvoir l'accès aux Certificats de qualification professionnelle (CQP) de personnes en situation de handicap. À cet effet, une expérimentation est menée afin d'identifier les actions nécessaires au renforcement de l'accompagnement de ces salariés dans l'obtention de ce titre.

De même, le règlement des formations du régime général prévoit que tout candidat à un examen présentant un handicap peut demander à bénéficier d'un aménagement des épreuves et lui permettre de composer dans les mêmes conditions que les autres candidats.

8.2.2. Les autres modalités de développement des compétences

Le régime général accompagne le développement des compétences par la mobilisation de dispositifs complémentaires.

Le régime général favorise à ce titre toute démarche qui participe à l'acquisition de savoirs et savoir-faire entre salariés, et plus particulièrement entre générations. La transmission, dans le cadre du tutorat ou du mentorat par exemple, constitue un levier de développement des compétences immédiatement opérationnel, valorisant pour l'apprenant comme pour le salarié accompagnant. Un cadrage institutionnel de ces démarches est mis à disposition des organismes locaux et communiqué aux organisations syndicales représentatives au niveau national.

Par ailleurs, une offre d'information ou de sensibilisation est développée à travers la mise à disposition en accès libre ou ciblée de webinaires, tables rondes ou ressources formatives diverses telles que MOOC (cours en ligne ouverts à tous), « serious game » (ou apprentissage par le jeu)...

Enfin, le développement des compétences peut passer par des engagements externes, à l'image du mécénat de compétences, qui permet d'acquérir de nouveaux savoir-faire tout en participant à une cause d'intérêt public. Un cadrage institutionnel de ces démarches est mis à disposition des organismes locaux et communiqué aux organisations syndicales représentatives au niveau national.

8.3. Prévenir la désinsertion professionnelle par un accompagnement du maintien dans l'emploi et du retour dans l'emploi après une longue absence

En raison de l'allongement de la vie professionnelle, le risque de survenance d'un handicap ou d'une maladie, pouvant éloigner du travail en cours de carrière, est de plus en plus prégnant.

La détection précoce des signes de rupture avec le travail constitue un enjeu majeur pour prévenir le risque de désinsertion et favoriser le maintien dans l'emploi. Une démarche de sensibilisation à la prise en compte des signaux faibles sera déployée au niveau interbranche afin de renforcer la détection par les managers et les services RH.

L'adaptation des postes de travail, en lien avec le référent santé au travail et les acteurs de la santé, constitue un facteur de réussite pour maintenir un salarié dans son emploi lorsque sa santé altère sa capacité de travail.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, constitue un levier pour engager et financer ces démarches. Une campagne de communication interbranche visera à expliciter ce statut afin de favoriser son recours.

Les salariés reprenant leur activité après une absence de longue durée (congé maternité, congé parental d'éducation, congé maladie de longue durée, congé sabbatique...) doivent faire l'objet d'une attention particulière lors de l'élaboration des plans de formation, afin d'accompagner leur reprise de poste et l'actualisation des compétences. Un entretien professionnel est organisé systématiquement pour le salarié qui reprend son activité après une longue absence. Au cours de cet entretien sont abordés les besoins d'accompagnement et de formation du salarié.

8.4. Déployer des outils et dispositifs d'aide à la mobilité professionnelle

Les certifications professionnelles de la branche professionnelle, avec un découpage en blocs de compétences et un enregistrement au RNCP, permettent aux salariés certifiés d'obtenir un niveau de qualification reconnu par l'État français et le cadre européen des certifications (CEC).

L'ensemble des certificats de qualification professionnelle (CQP) est accessible par la voie de la formation initiale et par la voie de la VAE.

À terme, l'approche par blocs de compétences, souvent communs à plusieurs métiers, facilite les passerelles entre métiers et la mobilité des salariés de l'institution.

Plusieurs formations, conditionnées à l'accord de l'employeur visent par ailleurs à favoriser la mobilité du personnel en l'accompagnant (telle que la formation « se préparer à une mobilité »)

ou en favorisant l'accès à des fonctions managériales notamment par le dispositif de « Détection de potentiel managérial ».

La refonte en 2019 de la préparation au concours de l'EN3S afin de l'adapter aux différents niveaux de compétences des stagiaires permet de garantir une égalité des chances entre les candidats.

Enfin, en appui des organismes dans leur politique RH, un accompagnement est proposé au travers d'un module spécifique (« RH, Piloter et accompagner la mobilité interne et externe ») qui a pour objectif de construire et piloter une politique mobilité ou à travers la formation « Réussir la prise de poste des managers de votre organisme » qui vise tout employeur, service RH, qui souhaite accompagner les managers de son organisme lors des premiers mois de leurs prise de poste.

■ Objectifs à atteindre au cours de la période couverte par l'accord et indicateurs associés :

- déployer une campagne marque employeur interne visant à promouvoir la diversité des missions et les parcours possibles à la sécurité sociale : 1 action interbranche durant la période de l'accord ;
- faire connaître et actionner les dispositifs de formation : au moins 2 actions de communication visant à faire connaître les actions « ou dispositifs de formation » proposés par la branche / Indicateur de suivi du taux d'accès à la formation ;
- taux de formation distancielle dispensée par les organismes de formation institutionnels.

Chapitre II Déclinaison des objectifs par les organismes locaux

Article 9 | Garantir l'accès à la formation professionnelle

Afin de veiller à garantir l'égal accès de tous les salariés à la formation professionnelle, l'organisme recense les salariés n'ayant suivi aucune action de formation depuis quatre ans dans le cadre du dispositif d'entretien professionnel.

Il prend toute mesure visant à favoriser et organiser le départ en formation des salariés concernés.

Par ailleurs, l'organisme met en œuvre des actions régulières d'information des salariés sur les modalités d'utilisation de dispositifs tels que le compte personnel de formation et la validation des acquis de l'expérience.

Enfin, dans ses processus d'achats de formation, l'organisme s'attache à exiger de l'opérateur qu'il dispense sa prestation dans des conditions de proximité favorisant un égal accès pour tous (proximité géographique, formation à distance...).

Article 10 | Faciliter les parcours professionnels et l'inclusion

10.1. Développer des actions visant à favoriser la conception et la réalisation du projet professionnel du salarié

La mobilité fonctionnelle, interne à l'organisme, constitue un premier cadre possible de réalisation d'un parcours professionnel. Dans cette perspective, l'organisme met en œuvre une procédure d'examen systématique des demandes de mobilité interne en provenance de ses salariés. Il les informe des résultats de leur démarche. Dès lors que le projet reçoit l'assentiment de l'employeur, un plan de développement des compétences est mis en place pour leur permettre d'acquérir le socle nécessaire à la réalisation du projet professionnel du salarié.

Il développe en outre toute action permettant aux salariés de mieux connaître les métiers exercés par leurs collègues des autres services.

Par ailleurs, l'organisme s'attache à promouvoir une meilleure connaissance des métiers exercés dans les différentes branches. Il s'appuie à cet effet sur les outils institutionnels existants, notamment le site dédié aux métiers de la sécurité sociale dont il assure régulièrement la pro-

motion auprès de ses salariés. Par le développement de relations de réciprocité avec les organismes des autres branches situés dans la même circonscription géographique, il s'efforce de proposer à ses salariés, en appui d'un projet de mobilité, des temps de découverte des métiers des organismes voisins notamment sous la forme d'une période d'immersion.

10.2. Prévenir les risques de désinsertion professionnelle

10.2.1. Gérer les absences de longue durée

Un entretien est proposé aux salariés avant une absence prévisionnelle de longue durée. La finalité est notamment pour l'organisme de leur proposer de rester destinataires de toutes les informations générales adressées au personnel, dont les offres d'emploi au sein de l'organisme.

Par ailleurs, l'organisme veille à ce qu'une absence supérieure ou égale à six mois (maternité, adoption, congé parental, congé sans solde, congé sabbatique, maladie, affection de longue durée, exercice d'un mandat syndical), n'entraîne pas une difficulté du salarié à reprendre son emploi.

Pour ce faire, le salarié bénéficie d'un entretien à son retour au cours duquel sont évoquées, si nécessaire, les mesures d'accompagnement à la reprise d'activité, notamment en matière de besoins en formation, et de réorganisation éventuelle de la charge de travail.

Cet entretien vaut entretien professionnel dans les cas visés par la loi.

10.2.2. Sensibiliser aux problématiques d'insertion et de désinsertion

Des actions de sensibilisation et/ou de formation aux problématiques d'insertion et de désinsertion sont dispensées en direction des salariés des organismes, et plus particulièrement à l'attention des managers sur la base de l'offre développée en interbranche.

10.3. Se doter d'outils adaptés

10.3.1. Veiller aux procédures d'évaluation des salariés

L'organisme veille à ce que ses procédures d'appréciation et d'évaluation des salariés soient exemptes de toute forme de discrimination. Dans le cas contraire, les mesures nécessaires sont prises pour remédier à cette situation.

10.3.2. Pilotage des mesures salariales des salariés en situation de handicap

L'organisme pilote les évolutions professionnelles et salariales des salariés porteurs de handicap. Son attention porte sur les augmentations individuelles, et les promotions dont bénéficient les intéressés.

Titre III Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Chapitre I^{er} Objectifs à atteindre au niveau national

Article 11 | Objectifs à atteindre au niveau national

L'employeur s'attache à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle des salariés. Une bonne articulation entre ces deux domaines est en effet de nature à favoriser une meilleure intégration et implication du salarié au niveau du collectif de travail et participe des actions de prévention en matière de santé au travail.

Dans toute la mesure du possible, l'organisation du travail doit tenir compte des impératifs liés à la vie familiale afin que ceux-ci ne pénalisent pas le salarié dans son activité professionnelle.

Il en est de même des contraintes résultant de l'aide apportée à une personne à charge.

Par ailleurs, la vie professionnelle ne doit pas constituer un obstacle aux activités extra-professionnelles du salarié.

Toutefois, si l'employeur s'attache à favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle du salarié, il veille à ne pas s'immiscer dans la vie privée de ses salariés.

La conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle constitue un enjeu renforcé par le déploiement des outils numériques et le développement du télétravail.

L'accès à distance représente une modalité de travail et de formation pouvant favoriser une meilleure articulation avec la vie personnelle, à l'image du télétravail et de la FOAD.

Néanmoins, il renforce le risque de non-distinction des temps de vie professionnelle et de vie privée, nécessitant une vigilance soutenue des employeurs, managers et salariés.

■ Objectifs à atteindre au cours de la période couverte par l'accord et indicateurs associés :

- assurer l'évolution de carrière des salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que celle des salariés à temps plein :
 - suivi de l'effectif à temps partiel par niveau de qualification et par genre ;
 - suivi du pourcentage de salariés à temps partiel et à temps plein ayant bénéficié de points de compétences avec un objectif de taux d'attributaires équivalent à celui existant en 2020 (en 2020, le taux d'attribution de promotions aux salariés à temps partiel est de 31,2 % et de 31,1 % pour les salariés à temps plein) ;
 - suivi du pourcentage de salariés à temps partiel et à temps plein ayant bénéficié d'une promotion avec un objectif de réduction de l'écart existant en 2020 (en 2020, le taux d'attribution de promotions aux salariés à temps partiel est de 3,1 % et de 6,9 % pour les salariés à temps plein).

Chapitre II Déclinaison des objectifs par les organismes locaux

Article 12 | *Retenir une organisation du travail respectueuse du domaine de la vie personnelle du salarié*

12.1. Organiser les réunions dans le respect de la vie personnelle du salarié

Dans le respect du principe de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et en dehors de cas exceptionnels, le management veille à respecter des horaires de réunion compris dans une plage horaire déterminée au niveau de l'organisme.

La fixation de ces horaires doit également tenir compte de la répartition du temps de travail, et des horaires de travail, des salariés travaillant à temps partiel.

Le recours aux technologies de communication (téléconférence, visioconférence) qui limitent les déplacements, est encouragé, dans le cadre de formations notamment.

12.2. Développer des pratiques managériales respectueuses de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

L'organisme favorise les pratiques et comportements managériaux respectant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés ayant une charge familiale, liée à la parentalité ou à la posture d'aidants familiaux, qu'elle soit pérenne ou ponctuelle.

À ce titre, l'organisme respecte la charte de la parentalité en entreprise et informe les salariés des dispositifs existants en matière de congés liés à la parentalité.

Il assure la promotion des congés auxquels les salariés peuvent prétendre dans le cadre des congés de solidarité familiale ainsi que des dispositifs prévus par le protocole d'accord du

13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale.

Les contraintes familiales ne doivent pas entraîner de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle.

Un aménagement de l'organisation du travail est étudié pour les salariés ayant la garde alternée ou occasionnelle de leur(s) enfant(s).

Cet aménagement peut, notamment, consister à permettre au salarié concerné de réduire son temps de travail les semaines où il accueille son ou ses enfants, le déficit en temps de travail étant compensé sur les autres semaines.

La situation des familles monoparentales doit être également prise en considération en ce qui concerne l'organisation du travail, et faire l'objet d'un accompagnement personnalisé en prenant en compte les contraintes de service liées à l'équipe d'appartenance.

Enfin, il est rappelé que conformément au protocole d'accord du 6 octobre 2020 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail prévue par l'article L. 3123-27 du code du travail et visant certaines structures spécifiques, le salarié à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi d'une durée à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important ou un emploi à temps plein dans son organisme a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, dès lors qu'il dispose des compétences nécessaires.

12.3. Garantir un droit à la déconnexion

Les outils numériques, s'ils constituent une opportunité notamment en matière de développement de nouvelles organisations du travail comme le travail à distance, ne doivent cependant pas conduire à confondre le temps de travail et le temps de repos.

En conséquence, l'employeur met en œuvre un droit à la déconnexion du salarié en dehors des horaires habituels de travail. Il s'agit du droit pour les salariés de ne pas être connectés et joignables via les outils informatiques et téléphonique nomades professionnels, pendant les temps de repos ou congés.

Le droit à la déconnexion relève de la responsabilité de l'employeur, qui met en place les conditions de la déconnexion.

Il appartient également à chaque salarié de porter une attention avisée afin de préserver un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

La garantie du droit à la déconnexion prend la forme d'une charte ou d'un accord qui fixe les droits et devoirs en matière de connexion, qui sert de support à la sensibilisation de tous aux enjeux du droit à la déconnexion, et décrit les actions menées par l'organisme pour favoriser son exercice réel.

L'usage de la messagerie professionnelle ou du téléphone en dehors des horaires de travail doit conserver un caractère exceptionnel et être justifié par l'importance et l'urgence du sujet traité.

En tout état de cause, le salarié n'est pas tenu de répondre à ces sollicitations en dehors de ses jours et horaires habituels de travail.

Dans le respect de ces principes, l'organisme définit, à son niveau, les règles de bonne pratique qui doivent être mises en œuvre, par exemple en élaborant une charte de bon usage des outils de communication, et en assure la publicité nécessaire.

Par ailleurs, s'agissant de situations de télétravail, les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié sont précisées dans l'avenant au contrat de travail. Elles sont portées à la connaissance du manager du télétravailleur et de ses collègues de travail.

Article 13 | *Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement*

À la demande du salarié, l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement est l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, et notamment d'aborder les modalités d'aménagement du temps de travail, ainsi que l'organisation du travail et la charge de travail, en lien notamment avec le télétravail.

Article 14 | *Accompagner les engagements et solidarités familiales*

14.1. Faciliter l'organisation de la garde des enfants ou des proches aidés en cas de départ en formation

14.1.1. *Respect de principes généraux de bonne organisation*

Afin que le fait d'avoir des enfants ou que le soutien à un proche aidé ne constitue pas un frein en matière d'accès à la formation du salarié, l'organisme s'attache à mettre en œuvre des mesures permettant au salarié d'organiser la garde de son ou de ses enfants, ou de ses proches durant la période de formation.

À cet effet, l'employeur s'engage à respecter un délai de prévenance suffisant avant le départ en formation, à intégrer dans le cahier des charges du prestataire de formation des conditions de déploiement en proximité de la formation, à fixer des horaires et des jours de formation tenant compte, dans toute la mesure du possible, des horaires et jours habituels de travail du salarié.

L'évolution d'actions de formation proposées sous un mode digital contribue également à favoriser la participation, en évitant les déplacements des salariés contraints par des impératifs familiaux.

14.1.2. *Mesures spécifiques pour faciliter l'organisation de la garde des enfants en situation de handicap en cas de départ en formation*

Conscients des engagements liés au fait d'avoir un enfant en situation de handicap, les salariés qui participent à une formation acceptée par l'employeur, réalisée en dehors des leurs jours de travail habituels ou de leurs amplitudes horaires de travail habituelle, bénéficient du remboursement des frais de garde réellement engagés dans la limite de 20 euros par journée de formation, en compensation des frais de garde supplémentaires d'un ou plusieurs enfants de moins de 20 ans en situation de handicap ou relevant d'une affection de longue durée.

14.2. Don de jours de repos

L'organisme est invité à négocier un accord permettant aux salariés de faire don de jours de repos au bénéfice d'un de leurs collègues, à minima et dans le cadre défini par le code du travail, définissant les bénéficiaires du don de jours, à savoir :

- un parent d'enfant gravement malade ou décédé (art. L.1225-65-1) ;
- - salarié qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- - salarié dont l'enfant âgé de moins de vingt-cinq ans est décédé. Cette possibilité est également ouverte au bénéfice du salarié au titre du décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- un proche aidant (art. L. 3142-25-1) : salarié qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est l'une de celles mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail (conjoint ; concubin ; partenaire lié par un Pacs ; ascendant ; descendant ; enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ; collatéral jusqu'au quatrième degré ; ascendant,

descendant ou collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne).

Les dispositions relatives à la notion de proche aidant sont d'ordre public et doivent être obligatoirement reprises dans un accord local qui met en place le don de jours ;

– un salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle pour lui permettre d'effectuer une période d'activité dans la réserve opérationnelle (art. L. 3142-94-1).

14.3. Prise en charge des cotisations de retraite complémentaire des salariés à temps partiel s'occupant d'un enfant en situation de handicap

Les salariés travaillant à temps partiel pour s'occuper de leur enfant en situation de handicap peuvent, sous certaines conditions et sur demande auprès de la branche famille de la sécurité sociale, bénéficier d'une validation de trimestres de retraite de base dans le cadre de la prestation de l'AVPF (assurance vieillesse du parent au foyer) et ce, jusqu'au 20 ans de leur enfant.

En complément, le bénéfice de cette prestation légale ouvre droit pour les salariés à temps partiel, sur leur demande effectuée au cours de la durée du présent accord, à une prise en charge par l'employeur des cotisations salariales et patronales de retraite complémentaires sur une base temps plein.

Cette prise en charge est assurée pendant 4 ans à compter de sa date de prise d'effet et sous réserve que le salarié concerné bénéficie toujours de la prestation légale précitée.

Article 15 | Concilier vie professionnelle et engagements citoyens/ humanitaire

15.1. Juré de Cour d'assises

Le salarié appelé à siéger comme juré au niveau d'une cour d'assises, bénéficie du maintien intégral de sa rémunération.

Le salaire est maintenu sous déduction du montant de l'indemnité de session allouée par le ministère de la justice.

15.2. Exercice d'un mandat électif

Conformément aux dispositions légales, le salarié titulaire d'un mandat électif bénéficie d'un crédit d'heures attaché à l'exercice de ses fonctions.

15.3. Mécénat de compétences

Le mécénat de compétences consiste à mettre ponctuellement et gracieusement à disposition d'associations, les compétences de salariés volontaires.

L'employeur propose au salarié, s'il l'accepte, d'intervenir, sur son temps de travail, dans le cadre d'une mission précise auprès d'une association.

Le mécénat de compétences peut être mis en œuvre selon deux modalités distinctes :

1. Identification des associations et des missions à l'initiative de l'organisme. Le salarié répond à un appel à volontariat diffusé par l'organisme ;

2. Identification des associations et des missions sur proposition des salariés, après sollicitation de l'employeur. Les opérations de mécénat de compétences proposées sont étudiées et validées par l'organisme.

Le mécénat de compétences se déroule sur le temps de travail au bénéfice d'une mission précise d'une association.

Pendant cette période, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des droits attachés à son contrat de travail.

L'organisme mobilise le kit d'accompagnement mis à disposition par l'Ucanss.

15.4. Engagement humanitaire et caritatif

Les périodes pendant lesquelles un salarié réalise un engagement humanitaire ou caritatif, dans le cadre d'un congé sans solde, sont assimilées pour une durée qui ne peut excéder 12 mois, à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

Lors de la reprise d'activité du salarié et à sa demande, l'organisme prend toutes les mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent des expériences acquises dans le cadre de cet engagement humanitaire et caritatif.

Cet accompagnement peut, notamment, passer par l'aide à la constitution de dossier dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Titre IV Dispositions diverses

Article 16 | Modalités de suivi et d'accompagnement à la mise en œuvre de l'accord

16.1. Référent diversité

Le référent diversité institué au niveau de l'Ucanss est chargé d'assister et de conseiller les organismes dans le cadre de l'application du présent accord.

16.2. Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord est assuré dans le cadre des observatoires interrégionaux visés par le protocole d'accord du 5 mai 2015 et dans le cadre de l'instance nationale de concertation Ucanss.

Deux bilans seront réalisés. Le premier dans les deux ans de l'entrée en vigueur de l'accord et le second dans l'année précédant son échéance.

16.3. Déclinaison locale de l'accord de branche

Chaque organisme de plus de 50 salariés, engage, au regard du présent accord, une négociation avec les partenaires sociaux sur la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Si aucun accord n'est conclu, l'organisme décline les dispositions du présent accord au travers d'un plan d'action.

Ce dernier est présenté au comité social et économique.

Au moins une fois par an, au cours d'une réunion du comité social et économique, la direction des organismes présente les éléments d'analyse et d'évolution sur les enjeux relatifs à la diversité et la non-discrimination.

16.4. Communication

Dans l'espace « recrutement » accessible à tout salarié et au public externe, la possibilité de faire carrière et l'engagement de la sécurité sociale en faveur de la diversité sont mis en avant.

Par ailleurs, l'Ucanss met à disposition des salariés habilités par les organismes locaux, une rubrique intitulée « S'engager pour être un employeur responsable et innovant », qui contient un ensemble d'outils et contenus visant à favoriser l'équité et l'inclusion.

Article 17 | Durée et caractère impératif de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} avril 2022. Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

À l'issue du délai de 4 ans, il prendra ainsi fin de plein droit et cessera de produire tout effet. Cette durée d'application s'applique sans préjudice de l'application des dispositions prévues à l'article 14.3 du présent accord.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

En application de l'article L. 2253-2 du code du travail, les dispositions du présent accord relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ont un caractère impératif pour les organismes du régime général de sécurité sociale qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable.

Fait à Montreuil, le 22 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 26 novembre 2021

relatif à la revalorisation des métiers des personnels soignants,
médicotechniques et de rééducation des établissements
et services sanitaires et médico-sociaux des UGECAM

NOR : ASET2250617M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les accords du 13 juillet 2020 pour la fonction publique hospitalière, prévoient des mesures d'attractivité des métiers au bénéfice des métiers du soin pour l'ensemble des personnels exerçant leurs fonctions en établissements de santé ainsi qu'en établissements médico-sociaux.

Dans un souci de juste reconnaissance des compétences de tous les professionnels soignants, médicotechniques et de rééducation et afin de renforcer l'attractivité des métiers, le ministre de la santé a invité les acteurs du secteur privé (lucratif et non lucratif) à engager des négociations afin de définir, en concertation avec les organisations représentatives des salariés, les modalités d'une transposition.

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de mise en œuvre de la transposition pour les personnels soignants, médicotechniques et de rééducation des établissements sanitaires et médico-sociaux des UGECAM et ainsi de mieux reconnaître leur engagement et renforcer l'attractivité des métiers.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord bénéficie aux salariés travaillant dans les établissements et services sanitaires et médico-sociaux des UGECAM dès lors qu'ils relèvent de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 et sont identifiés dans la liste des emplois visés à l'article 2 du présent accord.

Article 2 | *Montant du complément de rémunération et emplois concernés*

Les salariés occupant l'un des emplois visés dans le tableau ci-dessous, bénéficient d'un complément de rémunération conformément au barème suivant :

(En euros.)

Emplois	Montant mensuel brut de la prime
Infirmier	49,5
Cadre de santé	49,5
Masseur Kinésithérapeute	49,5
Orthophoniste	49,5
Aide-soignant	49,5
Auxiliaire de puériculture	21
Ergothérapeute	21
Psychomotricien	21
Diététicien	21
Manipulateur en radiologie	21
Technicien de laboratoire	21
Technicien d'exploration/de consultation	21
Orthoprothésiste	21
Pédicure/podologue	21
Préparateur en pharmacie	21
Orthoptiste	21

Article 3 | *Modalités de versement du complément de rémunération*

Le montant du complément de rémunération est mensuel, versé sur 12 mois. Il est fixé proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant du complément de rémunération est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1^{er}.

Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Le complément de rémunération est exclu de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957.

Ce complément de rémunération est cumulable avec le complément mensuel de 238 euros brut prévu par les protocoles du 8 décembre 2020 et du 7 septembre 2021.

Article 4 | *Modalités de mise en œuvre*

Le complément de rémunération sera versé à compter du 1^{er} janvier 2022.

À ce titre, il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, prévalent sur ce dernier.

**Article 5 | Conditionnement du versement du complément de rémunération
« Ségur de la santé » au versement du financement correspondant**

Le paiement du complément de rémunération est conditionné à son financement par les pouvoirs publics.

Cette disposition constitue la condition essentielle du présent accord.

Article 6 | Durée et caractère impératif de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.

Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Montreuil, le 26 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 7 septembre 2021

relatif au versement d'un complément mensuel, issu de l'extension
des accords du « Ségur de la santé », au champ social et médico-social

NOR : ASET2250599M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC-FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre du Ségur de la santé, le ministre des solidarités et de la santé avait pris la décision de mobiliser des moyens financiers, destinés à revaloriser les professionnels des établissements de santé et des EHPAD du secteur privé non lucratif en déclinaison des mesures mises en œuvre pour la fonction publique hospitalière.

Cela s'est traduit pour les Ugecam par la négociation et la signature du protocole d'accord du 8 décembre 2020 relatif au versement d'un complément mensuel, issu des accords du « Ségur de la santé », au profit des personnels non médicaux des établissements de santé et des EHPAD des UGECAM.

S'agissant des autres structures du champ social et médico-social, un travail complémentaire a été mené dans le cadre de la mission « Laforcade » sur la situation des professionnels concernés, afin d'assurer la complémentarité et le suivi entre tous les acteurs de santé.

Cette mission a débouché sur la signature le 28 mai 2021 d'un accord de méthode entre l'État et les fédérations du champ social et médico-social privé à but non lucratif.

Cet accord de méthode prévoit l'extension des revalorisations du Ségur de la santé à une liste précisément définie de professionnels du champ social et médico-social non lucratif travaillant

au sein des établissements et services pour personnes handicapées et les services de soins et d'intervention à domicile (SSIAD).

Il engage ainsi les partenaires sociaux de chaque branche du secteur concerné à entrer en négociation afin de déterminer les contours de cette extension, étant précisé que les financements de l'État sont conditionnés à la conclusion d'un accord entre les partenaires sociaux au sein des branches concernées.

C'est dans ce cadre qu'ont été arrêtées les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord bénéficie aux salariés qui réunissent les conditions cumulatives prévues aux articles 1.1 et 1.2 ci-dessous :

1.1. Établissements et services concernés

Bénéficient des dispositions du présent accord les salariés travaillant dans les établissements et services médico-sociaux (ESMS) relevant de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF), dès lors qu'ils relèvent de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957.

1.2. Emplois concernés

Bénéficient des dispositions du présent accord les salariés occupant l'un des emplois visés ci-dessous, dès lors qu'ils relèvent de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 :

- les aides-soignant-e-s ;
- les infirmiers-ères (toutes catégories) ;
- les cadres infirmiers-ères et cadres infirmiers-ères psychiatriques ;
- les masseurs-ses-kinésithérapeutes ;
- les orthophonistes ;
- les orthoptistes ;
- les ergothérapeutes ;
- les audio-prothésistes ;
- les psychomotriciens-nes ;
- les auxiliaires de puériculture ;
- les diététiciens-nes.

Ces métiers sont listés aux articles L. 4321-1, L. 4322-1, L. 4331-1, L. 4332-1, L. 4341-1, L. 4342-1, L. 4371-1, L. 4391-1 et L. 4392-1 du code de la santé publique.

À ces métiers s'ajoutent les aides médico-psychologiques, les auxiliaires de vie sociale et les accompagnants éducatifs et sociaux cités dans le décret n° 2016-74 du 29 janvier 2016.

Article 2 | Montant et modalités de versement

Les salariés visés à l'article 1^{er} bénéficient d'un complément mensuel dit « Ségur de la santé » égal à 238 euros brut pour un temps plein. Ce complément est versé sur 12 mois.

Le montant du complément mensuel est fixé proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant dudit complément est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1^{er}.

Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Le complément mensuel est exclu de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957.

Article 3 | Modalités de mise en œuvre

Le complément « Ségur de la santé » sera versé à compter du mois de janvier 2022 sous réserve de la publication de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 et que cette loi confirme le financement de la mesure.

À ce titre, il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, prévalent sur ce dernier.

Article 4 | Conditionnement du versement du complément mensuel « Ségur de la santé » au versement du financement correspondant

Le paiement du complément mensuel est conditionné à son financement par les pouvoirs publics. Cette disposition constitue la condition essentielle du présent accord.

Article 5 | Durée et caractère impératif de l'accord

Les partenaires sociaux se rencontreront dans l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord afin de procéder à l'évaluation de la mise en œuvre des dispositions.

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.

Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Montreuil, le 7 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 12 octobre 2021

relatif au versement d'un complément mensuel, issu de l'extension
des accords du « Ségur de la santé », au personnel médical

NOR : ASET2250598M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre du Ségur de la santé, le ministre des solidarités et de la santé a souhaité mobiliser des moyens financiers, destinés à revaloriser les professionnels des établissements de santé et des EHPAD du secteur privé non lucratif en déclinaison des mesures mises en œuvre pour la fonction publique hospitalière.

Le premier volet de cette revalorisation qui s'est traduit au sein du régime général par la signature du protocole d'accord du 8 décembre 2020 relatif au versement d'un complément mensuel, issu des accords du « Ségur de la santé », au profit des personnels non médicaux des établissements de santé et des EHPAD des UGECAM, n'incluait pas les médecins et les pharmaciens.

La négociation menée avec le ministère des solidarités et de la santé et les syndicats de médecins a abouti à des mesures spécifiques portant sur le personnel médical au sein de la fonction publique.

Le présent accord a ainsi pour objet de définir les conditions de mise en œuvre de la transposition de la mesure de complément de rémunération pour les médecins et les pharmaciens.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord bénéficie aux salariés qui réunissent les conditions cumulatives prévues aux articles 1.1 et 1.2 ci-dessous :

1.1. Établissements et services concernés

Bénéficient des dispositions du présent accord les personnels médicaux et les pharmaciens des UGECAM exerçant dans le champ sanitaire dès lors qu'ils relèvent de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957.

1.2. Emplois concernés

Bénéficient des dispositions du présent accord les salariés occupant l'un des emplois visés ci-dessous, dès lors qu'ils relèvent de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 :

- médecins généralistes ;
- médecins spécialistes ;
- médecins coordonnateurs ;
- pharmaciens.

Article 2 | Montant et modalités de versement

Le montant brut global de la prime à répartir entre les professionnels visés à l'article 1^{er} correspond aux crédits accordés à ce titre aux établissements sanitaires.

La totalité des crédits accordés à ce titre est exclusivement réservée à la revalorisation des professionnels concernés.

Le montant du complément mensuel, versé sur 12 mois, est fixé proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant dudit complément est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1^{er}.

Cet élément, versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Le complément mensuel est exclu de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957.

Article 3 | Modalités de mise en œuvre

Le complément sera versé à effet rétroactif à compter du 1^{er} juin 2021 sous réserve de la perception des financements correspondants par les pouvoirs publics.

À ce titre, il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, prévalent sur ce dernier.

Article 4 | Conditionnement du versement du complément mensuel « Ségur de la santé » au versement du financement correspondant

Le paiement du complément mensuel est conditionné à son financement par les pouvoirs publics.

Cette disposition constitue la condition essentielle du présent accord.

Article 5 | Durée et caractère impératif de l'accord

Les partenaires sociaux se rencontreront dans l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord afin de procéder à l'évaluation de la mise en œuvre des dispositions.

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.

Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Montreuil, le 12 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**
AGENTS DE DIRECTION
(18 septembre 2018)

Protocole d'accord du 13 décembre 2021

relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants
pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024

NOR : ASET2250619M

IDCC : 218, 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC-FO ;

SNADEOS CFTC ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT ;

SNPDOS CFDT ;

SNPDOSS CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 13 juillet 2021, les partenaires sociaux ont signé unanimement le protocole d'accord relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale. Cet accord a été agréé par la tutelle le 8 septembre 2021.

Cet accord s'inscrit dans la continuité des négociations relatives au régime de prévoyance en instaurant, dans un esprit de solidarité, des garanties non contributives.

Il vise à apporter des solutions adaptées aux besoins des salariés proches aidants dans l'objectif de leur assurer une meilleure articulation entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Le dispositif prévu comporte deux volets :

- un premier volet porté par le régime de prévoyance (titre I^{er}, articles 5 à 9) : cette partie du dispositif, financée par le fonds social du régime de Prévoyance à hauteur de 3 % maximum des cotisations brutes encaissées par an, a pour ambition de proposer un certain nombre de services et prestations afin de faciliter la reconnaissance, au sein de l'institution, des salariés en situation d'aidance et de répondre à leurs besoins au quotidien ;
- un second volet assuré par l'employeur (titre II, articles 10 et 11), qui concerne l'octroi, dans le respect des limites et conditions posées, d'un complément de rémunération pour les salariés proches aidants bénéficiaires d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou d'un congé de proche aidant afin de leur garantir le maintien de leur rémunération nette mensuelle ; des facilités organisationnelles sont également accessibles.

L'article 9 du protocole d'accord du 13 juillet 2021 prévoit qu'à l'issue d'une procédure transparente de mise en concurrence, les partenaires sociaux identifient un ou plusieurs prestataires chargé(s) d'assurer la mise en œuvre des prestations portées par le régime de prévoyance.

La mise en œuvre des dispositions du titre I est ainsi conditionnée à la signature et à l'agrément de l'accord désignant ce ou ces prestataires (art. 15 du protocole d'accord du 13 juillet 2021).

C'est dans ce cadre qu'une procédure de mise en concurrence a été lancée afin de sélectionner le ou les prestataires chargé(s) d'assurer la mise en œuvre des prestations portées par le régime de prévoyance, pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024.

Quatre candidats ont répondu à l'appel d'offres.

L'instance paritaire visée à l'article 9.2 de l'accord précité du 13 juillet 2021 s'est réunie les 17 et 26 novembre 2021 pour procéder à l'examen des quatre candidatures reçues et au choix du ou des prestataires.

À l'issue d'un vote unanime, les membres de l'instance ont choisi de retenir l'offre du groupement d'assureurs et d'assistant composé de Malakoff-Humanis qui agit comme chef de file, AG2R La Mondiale, AESIO Mutuelle et Inter-Mutuelle Assistance.

Les parties signataires, après avoir pris connaissance du choix opéré par l'instance désignée à cet effet, formalisent celui-ci par le présent accord.

Article 1^{er}

Les dispositions du protocole d'accord du 13 décembre 2021, formalisant le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre I^{er} du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective du 8 février 1957, s'appliquent dans le cadre de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 2 | Dispositions diverses

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Montreuil, le 13 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 3 février 2022

à l'avenant n° 65 du 3 février 2021

relatif à la classification conventionnelle (tableau des emplois repérés [annexe])

NOR : ASET2250609M

IDCC : 1316

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

HEXOPEE ;

FFTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. Présentation du tableau des emplois repérés

■ Qu'est-ce que le tableau des emplois repérés ?

Dans le cadre du travail réalisé sur la classification des emplois de la branche du TSF, les partenaires sociaux mettent à disposition des employeurs et salariés, un outil : un exemple de classification d'emplois qui doivent être lus à la lumière de l'activité du poste et des critères classants fixés par l'avenant n° 65 à la CCN.

Ce tableau peut inspirer les structures dans la création de leur classification interne. Il permet à tout employeur et salarié concerné de mieux appréhender la logique globale de classification des emplois dans une structure ; il convient néanmoins de rappeler que la conformité du classement d'un emploi s'appuie bien sur les critères fixés par l'avenant précité et non le tableau d'exemples proposé.

■ Ce tableau doit-il être repris tel quel au sein des structures ?

Non : s'agissant d'une illustration, il n'a pas valeur impérative et doit nécessairement être adapté à la réalité de la structure (effectif, types d'emplois, organisation etc.), en aucun cas il ne doit être repris tel quel.

Pour que la classification interne des salariés soit conforme, elle doit relever d'une pesée des emplois au regard des critères classants fixés par la CCN que sont : l'autonomie, la responsabilité, le niveau de connaissance/expérience, le relationnel et bien sûr répondre au principe de réalité de l'emploi au sein de la structure.

■ Ce tableau est-il exhaustif : vis-à-vis des métiers/postes existants au sein de la branche et des intitulés au sein des structures ?

Non : ce tableau est bien indicatif et non exhaustif, il a pour but de donner une illustration possible quant au placement des principaux postes qui peuvent exister dans la branche avec des intitulés qui se veulent génériques. Ces intitulés n'ont pas à être repris/adoptés tel quels, des intitulés de poste différents peuvent bien sûr être utilisés dans les structures et ils trouveront naturellement leur place dans la grille d'emploi éventuellement créée par ces dernières dans le respect des critères classants fixés par la branche et de la réalité de l'organisation.

■ Pourquoi peut-on trouver un même intitulé de poste à différents niveaux dans ce tableau ?

La classification dépend bien de la réalité du poste dont il est question, et de l'analyse concrète de celui-ci au sein de son organisation, au regard des critères classants.

Par exemple : deux salariés qui occuperaient des postes de commercial(e) mais l'un avec plus d'autonomie que l'autre/des degrés de responsabilités différents ne seraient pas classés au même niveau, c'est ce qu'illustre le tableau proposé.

II. Tableau des emplois repérés

Ce tableau d'exemples d'emplois est indicatif et non exhaustif, il vise des emplois génériques et ne préjuge pas de l'intitulé de poste usité dans les structures de la branche. Ces exemples sont bien donnés à titre illustratif et doivent être lus en corrélation avec la grille des critères classant pour permettre une classification des emplois respectueuse du principe de réalité. En effet, seule la pesée de l'emploi qui tient compte concrètement de la technicité des tâches effectuées, du degré d'autonomie donné et des responsabilités confiées permet de déterminer la classification conforme du salarié.

(Voir page suivante.)

Famille Niveau	Animation	Hébergement	Restauration	Technique	Administration – gestion – informatique	Commerce (commercialisation – communication / marketing)
A	Animateur.trice Surveillant.e de baignade	Hôte.tesse d'accueil Réceptionniste Agent.e de propreté Veilleur.euse de nuit Agent.e de sécurité	Agent.e polyvalent.e de restauration Aide cuisine Serveur.se Barman.maid	Agent.e de maintenance	Agent.e administratif Agent.e de gestion	Opérateur.trice de vente
B	Animateur.trice Surveillant.e de baignade	Hôte.tesse d'accueil Réceptionniste Agent.e de propreté Agent.e de sécurité	Serveur.se Magasinier.ère Cuisinier.ère Barman.maid	Agent.e de maintenance	Agent.e administratif. ve / de gestion (etc.) Assistant.e administrative / de gestion / informatique et réseaux (etc.)	Assistant.e commercial.e (etc.) Agent.e de vente / Vendeur.se conseil
C	Animateur.trice spécialisé.e Maître-nageur.se sauveteur Superviseur d'animation / d'activités sportives et de loisirs Responsable adjoint.e d'animation / d'activités sportives et de loisirs	Superviseur ménage / sécurité / accueil Responsable adjoint.e de sécurité / d'hébergement	Cuisinier.ère Second.e de cuisine Responsable adjoint.e de cuisine	Responsable adjoint.e de maintenance	Aide comptable Technicien.ne informatique et réseaux Assistant.e administratif / de gestion / paie / RH / Informatique et réseaux / juridique / comptable (etc.) Responsable adjoint.e administratif.ve / de gestion / informatique et réseaux, etc.	Commercial.e Vendeur.se conseil Responsable adjoint.e commercial.e (etc.)

Famille Niveau	Animation	Hébergement	Restauration	Technique	Administration – gestion – informatique	Commerce (commercialisation – communication / marketing)
D	Responsable d'animation / d'activités sportives et de loisirs	Responsable d'hébergement / accueil -administration / de sécurité	Responsable de restauration	Responsable de maintenance	Technicien.ne informatique et réseaux Comptable Gestionnaire administratif / paie / RH, etc. Juriste Responsable administratif / de gestion / informatique et réseaux, etc.	Commercial.e Infographiste Chargé.e de communication Responsable commerciale
E	Juriste Chargé.e de communication Responsable Prestations (animation/maintenance/restauration/hébergement) / d'équipe / RH / Opérations / Commercial / Financier / Paie / Informatique etc. Directeur.trice Métiers (animation/maintenance/restauration/hébergement) / d'équipe / RH / Opérations / Commercial / Financier / Paie / Informatique etc. Directeur.trice de site / structure					
F ^(*)	Responsable Prestations (animation/maintenance/restauration/hébergement) / d'équipe / RH / Opérations / Commercial / Financier / Paie / Informatique etc. Directeur.trice Métiers (animation/maintenance/restauration/hébergement) / d'équipe / RH / Opérations / Commercial / Financier / Paie / Informatique etc. Directeur.trice de site / Directeur.trice général.e					
G	Directeur.trice / Directeur.trice général.e					
[*] Statut cadre obligatoire à partir du niveau F						

Fait à Paris, le 3 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : 1518 | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

Avenant n° 193 du 12 avril 2022
relatif à l'évolution des minima conventionnels

NOR : ASET2250605M

IDCC : 1518

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

HEXOPEE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au regard de l'évolution importante de l'inflation et du Smic au 1^{er} janvier 2022 et au 1^{er} mai 2022, non prévisible au regard des données publiées lors de la conclusion de l'avenant n° 186 du 14 juin 2021 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire, le minimum conventionnel au niveau de la branche se retrouve inférieur au Smic.

Face à ce constat, les partenaires sociaux ont souhaité réviser dès à présent ce minimum conventionnel dans la mesure où il est primordial à leur égard que les salariés de la branche qui relèvent du premier groupe de classification bénéficient d'un salaire au-dessus du Smic.

Par ailleurs, face à cette évolution du premier coefficient, les partenaires sociaux ont souhaité maintenir une cohérence de l'écart hiérarchique au sein de la grille de classification.

C'est dans ce cadre de ces objectifs que les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant.

Article 1^{er} | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les

entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 | Montant des valeurs de points

Cet article remplace l'article 1.7.1.2.1 de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT, comme suit :

« Article 1.7.1.2.1 | Les valeurs de point

À compter du 1^{er} mai 2022 :

- la valeur de point 1 (V1) est fixée à 6,61 € ;
- la valeur de point 2 (V2) reste fixée à 6,37 €. »

Article 3 | Évolution du coefficient des groupes A et B « Grille générale »

Le présent article modifie l'article 1.5.1 de l'annexe 1 de la CCN intitulé « Nouvelle grille de classification à compter du 1^{er} janvier 2022 » comme suit :

« Les coefficients indiqués dans la grille de classification sont modifiés ainsi :

- à compter du 1^{er} mai 2022, le coefficient du groupe A est fixé à 250 points ;
- à compter du 1^{er} mai 2022, le coefficient du groupe B est fixé à 260 points. »

Article 4 | Évolution du coefficient des animateurs-techniciens (niveau 1) et des professeurs (niveau 2) « Grille spécifique »

Le présent article modifie l'article 1.4 de l'annexe 1 de la CCN intitulé « Grille spécifique » comme suit :

- « – à compter du 1^{er} mai 2022, l'indice de rémunération des animateurs techniciens (niveau 1) est fixé à 250 points ;
- à compter du 1^{er} mai 2022, l'indice de rémunération des professeurs (niveau 2) est fixé à 260 points. »

Article 5 | Engagements relatifs à l'évolution des valeurs de points 2023

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la NAO 2023 des deux valeurs de points dès juin 2022 avec pour objectif de conclure un éventuel avenant au plus tard pour la fin de l'été 2022.

Article 6 | Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de tendre à les supprimer.

Article 7 | Entrée en vigueur

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective Éclat et ce à compter du 1^{er} mai 2022.

Pour les structures adhérentes au syndicat employeur représentatif de la branche, les dispositions du présent avenant s'appliquent dès le 1^{er} mai 2022.

Pour les structures non adhérentes au syndicat employeur représentatif de la branche, qui appliqueraient ce présent avenant à compter du lendemain de la date d'extension, il conviendra de procéder à une régularisation des salaires entre la date d'extension et le 1^{er} mai 2022.

Article 8 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 9 | Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 12 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

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

Avenant n° 91 du 11 avril 2022

relatif aux régimes prévoyance et remboursements de frais de santé

NOR : ASET2250604M

IDCC : 1527

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

FNAIM ;

SNPI ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Note explicative

1. Un régime de protection sociale complémentaire a été initialement mis en place dans la profession de l'immobilier par avenant n° 65 du 20 juillet 2015 à la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988.

Ensuite, le régime a été révisé à plusieurs reprises :

- avenant n° 65 *bis* qui s'est intégralement substitué à l'avenant 65 ;
- avenants n° 71, 78, 80 et 86 modifiant certaines clauses de l'avenant n° 65 *bis*.

Les partenaires sociaux ont aujourd'hui décidé d'apporter des modifications substantielles au régime. Plutôt que de formuler ces dispositifs complémentaires dans un avenant à l'avenant n° 65 *bis*, les parties ont préféré les intégrer dans le dispositif initial, ceci par souci d'intelligibilité des textes.

Par voie de conséquence, le texte ci-joint annule et remplace dans son intégralité le dispositif conventionnel issu de l'avenant n° 65 *bis*.

Préambule

1. L'objet du présent accord est relatif aux garanties collectives de prévoyance. Il révisé les dispositions préexistantes résultant de l'article 26 de la convention collective et de l'annexe III

en déclinant les modalités d'application. De ce fait, celles-ci sont entièrement remplacées par les dispositions ci-après, qui se substituent :

- d'une part à l'article 26 de la convention collective ;
- d'autre part à l'annexe III.

2. Le contenu de l'accord - en ce qui concerne aussi bien la nature des avantages que les instruments permettant de décliner l'objectif de solidarité que les partenaires sociaux entendent promouvoir dans la perspective d'un progrès social lui-même inspiré d'une optimisation de l'emploi - a été défini en considération de la situation de la branche en ce qui concerne aussi bien l'effectif moyen des entreprises, la structure et la nature des emplois, les conditions particulières de travail et la situation des entreprises au plan économique.

En conséquence, c'est au vu de ce contexte que seront, s'il y a lieu, interprétées les dispositions de cet accord, ce qui justifie que les différences liées à des sens différents donnés à tel ou tel article soient prioritairement soumises à la critique de la commission d'interprétation figurant dans le corps de la convention collective. Les normes conventionnelles se rapportant aux garanties collectives de prévoyance, objet du présent avenant, ont été convenues en fonction de ce contexte. L'évolution de celui-ci dans des conditions telles que l'économie en serait affectée justifiera donc l'ouverture de nouvelles négociations en vue de la révision du texte. Par ailleurs, cela justifie la coexistence – et la complémentarité – d'articles insérés dans le corps de la convention collective ayant pour finalité la définition des règles générales d'un côté, une annexe déclinant les modalités concrètes d'application du dispositif conventionnel, en particulier l'évaluation du montant des prestations, d'un autre côté.

Le contenu de cette annexe sera réexaminé tous les ans au vu des constats effectués par la commission paritaire de suivi.

Les dispositions ci-dessus n'ont pas, du fait de leur objet, à être intégrées dans le corps de la convention collective.

I. Article 26 « Régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé »

L'article 26 de la convention collective dont le titre est « Régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé » est modifié ainsi qu'il suit :

« 1. Objet de l'avenant n° 91

Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale bénéficient de garanties collectives de prévoyance au sens de l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale couvrant les risques de prévoyance lourde à savoir le décès, l'incapacité temporaire, l'invalidité sous la forme de prestations en espèces ainsi qu'apportant des prestations en nature au titre des remboursements de frais engagés en cas de maladie ou d'accident.

2. Droits non contributifs

Les dispositions conventionnelles afférentes aux garanties collectives de prévoyance concrétisent un régime de protection sociale complémentaire en ce sens qu'en sus de la fixation de la nature et du niveau des prestations sont créés des droits non contributifs matérialisant un objectif de solidarité, une action sociale, une politique de prévention, ceci dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

3. Salariés concernés

Le régime mis en place est collectif en ce qu'il concerne les personnels de toutes les catégories.

Les VRP multi employeurs relèvent également du présent accord pour les frais de santé si tous leurs employeurs relèvent du champ d'application de la présente convention collective.

Dans le cas contraire, les VRP multi employeurs choisissent s'ils entendent bénéficier ou non du régime défini par le présent accord à condition de pouvoir relever à cette même date d'un autre régime assurant une couverture complémentaire obligatoire en matière de remboursement des frais de santé. À défaut ils relèvent du présent accord.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu bénéficient du régime dès lors qu'ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (par exemple : indemnité d'activité partielle), ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur.

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail, les garanties sont suspendues mais les salariés peuvent décider de maintenir le bénéfice du régime dès lors qu'ils acquittent la totalité de la cotisation (part patronale et part salariale) sur la base du salaire qu'ils percevaient avant la suspension.

Les mandataires sociaux assimilés salariés au sens de la Sécurité sociale peuvent bénéficier du régime.

Les ayants droits du participant bénéficient de la garantie remboursement frais de santé.

Il est rappelé que les employeurs doivent respecter les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (c'est-à-dire les salariés visés aux articles 2.1 et 2.2 de cet accord).

4. Cas de dispense

Le régime frais de santé est obligatoire en ce qu'il concerne tous les salariés, sous réserve des cas de dispense mis en œuvre à la seule initiative des salariés concernés et qui remplissent l'une des conditions suivantes.

Ainsi et par exception, sans remettre en cause le caractère obligatoire du régime, les salariés ont la faculté de refuser leur affiliation à la couverture frais de santé, s'ils peuvent se prévaloir d'un des cas de dispense d'affiliation prévu par les textes en vigueur.

Actuellement, les cas de dispense prévus par ces textes et applicables au présent régime sont :

- 1) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition d'en justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- 2) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- 3) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

Les salariés qui souhaitent se prévaloir des cas de dispense 1, 2 et 3, doivent formuler leur demande par écrit, auprès de leur employeur, dans les trente jours qui suivent la mise en place du régime, leur embauche ou leur passage à temps partiel.

- 4) Les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (CSS) (art. L. 861-1 du code de la sécurité sociale). La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture.

5) Les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants, prévu par l'arrêté ministériel du 26 mars 2012 :

- dispositif de garanties remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
- régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946.

6) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé lors de la mise en place du régime collectif et obligatoire ou lors de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

Les salariés qui souhaitent se prévaloir des cas de dispense 4, 5 et 6, doivent formuler leur demande par écrit, auprès de leur employeur, au moment de l'embauche ou, si elles sont postérieures, à la date de mise en place des garanties ou la date à laquelle prennent effet les couvertures mentionnées.

7) Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission dont la durée de la couverture collective et obligatoire dont ils bénéficient en matière de frais de santé est inférieure à 3 mois, sous réserve de justifier d'une couverture complémentaire santé respectant les conditions du contrat responsable.

Les salariés qui souhaitent se prévaloir du cas de dispense 7, doivent formuler leur demande par écrit au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties.

Selon les cas, les salariés doivent produire tous les ans au plus tard le 1^{er} février, les informations nécessaires justifiant de la couverture dont ils bénéficient par ailleurs en matière de remboursements de frais de santé répondant aux conditions ci-dessus précisées.

La demande de dispense d'adhésion, réalisée au travers d'un formulaire spécifique, est le résultat d'une demande éclairée du salarié qui doit avoir été clairement informé de ses droits et obligations au titre du présent régime et notamment du fait qu'en n'adhérant pas au régime collectif et obligatoire en vigueur au sein de la branche de l'immobilier, il ne peut pas bénéficier :

- de l'avantage résultant de la cotisation patronale finançant ledit régime et du régime social et fiscal qui y est attaché sauf à pouvoir bénéficier du versement santé prévu par l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale ;
- du maintien de la garantie dans les conditions définies par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

- de la possibilité de contracter à titre individuel la même garantie avec une cotisation dont le tarif respecte le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017, en cas d'invalidité, de départ à la retraite, de chômage indemnisé au-delà de la période couverte par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et aux ayants-droits des salariés décédés en activité pendant un an.

En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus sont tenus de cotiser au régime :

- s'ils ne formulent pas leur demande de dispense d'affiliation dans les délais et conditions prévus au présent article ;
- s'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés selon la situation.

Les ayants droit du salarié ont la faculté de refuser leur affiliation à la couverture frais de santé pour les mêmes motifs et dans les mêmes conditions que les salariés.

5. Assiette des cotisations et répartition employeur-salarié

Les contributions nécessaires à l'alimentation des prestations contractuelles ainsi qu'aux droits non contributifs conventionnellement définis ci-après sont fixées en pourcentage du salaire avec des taux différents, s'agissant de la couverture incapacité, invalidité, pour le salaire limité au plafond sécurité sociale et pour l'excédent, ceci du fait que les prestations du régime général ne sont assises, s'agissant de la maladie, que sur le salaire dans la limite du plafond sécurité sociale. S'agissant de la couverture complémentaire santé, elle est fixée en euros de manière forfaitaire, le montant tenant compte de la composition de la famille.

La cotisation totale est répartie à raison de 55 % pour la part patronale et 45 % pour la part salariale.

6. Mise en œuvre des garanties dans l'entreprise

6.1.1. Les entreprises doivent tout mettre en œuvre pour que soit respectée pleinement l'exigence d'application intégrale du dispositif conventionnel. À cet effet, le contrat d'assurance devra expressément faire référence à l'article 26 de la convention collective et à l'annexe qui s'y rapporte. En particulier, il respectera les droits non contributifs ainsi que la politique de prévention et l'action sociale liés à l'objectif de solidarité tels que définis par la convention collective.

Si la cotisation totale prévue par le contrat d'assurance est supérieure à celle figurant dans le texte de l'annexe pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur.

Si la cotisation totale prévue par le contrat est inférieure à celle figurant dans le texte de l'annexe, le montant en euros de la part patronale ne pourra être inférieure à celui prévu par le présent régime.

6.1.2. Les entreprises ayant mis en place des garanties de prévoyance et de remboursement de frais de santé antérieurement à l'entrée en vigueur du présent texte doivent les adapter pour les rendre au moins égales.

Pour apprécier la notion de garanties égales, la comparaison se fait :

- globalement sur l'ensemble des salariés ;
- séparément pour les garanties décès, incapacité/invalidité, prestations en nature ;
- pour les prestations en nature, la comparaison s'effectue sur chaque type de remboursements.

6.2. Dispositions éventuellement plus favorables mises en place par l'entreprise

Les garanties collectives de prévoyance définies dans la présente convention constituent un avantage que toute entreprise entrant dans son champ d'application doit respecter, qu'il s'agisse de leurs aspects quantitatifs ou qualitatifs.

Le caractère plus favorable des garanties collectives mises en place dans une entreprise s'apprécie globalement sur l'ensemble des prestations mais séparément pour chaque garantie, à savoir décès, incapacité/invalidité, couverture santé.

La mise en place de garanties plus favorables suppose un acte écrit conforme aux exigences de l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale et dans lequel certaines clauses sont prohibées en vertu de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale. Cet acte doit résulter soit d'un accord collectif conclu en vertu des articles L. 2221-1 du code du travail, soit d'un référendum, l'accord n'étant effectif qu'avec un vote favorable de 50 % des effectifs et pas seulement des votants, soit d'une décision unilatérale de l'employeur précédée de la consultation du comité social et économique.

L'acte fondateur de ces garanties détermine notamment le montant de la cotisation totale et sa répartition.

La quote-part salariale ne peut excéder celle prévue par le présent texte à identité de prestations.

7. Les litiges afférents au présent texte

Les litiges peuvent être soumis aux partenaires sociaux sans préjudice d'une action judiciaire que peuvent engager devant les tribunaux étatiques les salariés à titre individuel et les organisations signataires de la présente convention, individuellement ou collectivement.

8. Les modalités d'application : annexe III

Les modalités d'application du présent article sont déclinées dans une annexe à la présente convention (annexe III). Celle-ci en fait partie intégrante et ne saurait donc matérialiser un accord thématique autonome. La révision de son contenu est donc soumise aux règles définies à l'article 2 de la présente convention. Elle ne peut davantage être dénoncée de manière spécifique, notamment du fait de sa filiation au présent article. Ceci étant, eu égard à son objet, les partenaires sociaux pourront, en adapter le contenu au vu des études menées et des constats effectués par la commission paritaire de suivi du régime.

Par modalités d'application du dispositif né du présent article, il y a lieu d'entendre la fixation du niveau des prestations en espèces ou en nature, du montant de la cotisation globale des dispositifs concrets déclinant la politique de prévention, les instruments de l'action sociale, les droits non contributifs particuliers à la mise en œuvre de la solidarité, en direction d'une population d'actifs particuliers ou intergénérationnelle. C'est dans cette perspective qu'est conçu le dispositif de portabilité des droits conforme aux exigences de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale adapté à la situation de la branche pour contribuer à la sécurisation de l'emploi.

9. Commission paritaire de suivi du régime (CPS) – Règlement intérieur

Il est institué une commission paritaire de suivi du régime dont les modalités de fonctionnement sont précisées dans un règlement intérieur annexé à la convention collective.

Composition

La commission paritaire de suivi du régime est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche.

Chaque décision de la commission paritaire de suivi suppose un accord entre la délégation des organisations représentatives des salariés et la délégation patronale.

La commission paritaire de suivi désigne chaque année et en alternance, un président et un vice-président, appartenant l'un aux représentants des organisations syndicales

représentatives de salariés, l'autre aux représentants des organisations patronales représentatives.

Missions

La commission paritaire de suivi a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de protection sociale complémentaire institué par le présent article :

- application et interprétation des dispositions conventionnelles ;
- instruire et trancher tout litige ou difficultés d'interprétations survenant dans l'application du régime et conciliation ;
- examen de toutes données économiques ou sociales se rapportant à la protection sociale au sein de la branche, contrôle des opérations administratives et financières ;
- propositions d'ajustements, d'aménagements et d'améliorations des dispositions du régime ;
- définition des orientations relatives à la politique d'action sociale. À cet effet, elle peut constituer un comité de gestion composé paritairement ;
- définition des orientations relatives à la politique de prévention ;
- définition des orientations relatives aux droits non contributifs propres à la mise en œuvre de la solidarité ;
- promotion du régime ;
- suivi de l'application de l'accord et de la conformité des contrats des entreprises.

10. Action sociale. Prévention. Droits non contributifs

Les entreprises doivent mettre en œuvre les mesures d'action sociale, la politique de prévention ainsi que les prestations à caractère non directement contributifs, telles que celles-ci sont définies par la commission paritaire de suivi et conformément aux orientations prises par cette dernière.

L'action sociale est concrétisée notamment par l'attribution d'une aide financière aux salariés de la branche au vu d'une situation exceptionnelle.

11. Action sociale. Prévention. Droits non contributifs : taux et assiette

Afin de financer les actions de prévention et l'action sociale, ainsi que les prestations à caractère non directement contributifs, est identifiée, à l'intérieur de la cotisation versée à l'organisme choisi par l'entreprise, une contribution égale à 2 % de la cotisation brute totale, conformément à l'article R. 912- 1 du code de la sécurité sociale. La commission paritaire de suivi peut être amenée à décider d'une quote-part plus spécifiquement affectée à l'un ou l'autre de ces trois domaines du degré élevé de solidarité. »

II. Annexe III « Régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé »

Il est établi une annexe III à la convention collective dont les dispositions sont les suivantes :

« La présente annexe décline les modalités d'application des dispositions de l'article 26 de la convention collective, notamment en ce qui concerne la fixation du niveau des prestations en espèces ou en nature, du montant de la cotisation globale due, des dispositifs concrets déclinant la politique de prévention, les instruments de l'action sociale, les droits non contributifs particuliers à la mise en œuvre de la solidarité, en direction d'une population d'actifs particuliers ou intergénérationnelle.

1. Garanties incapacité de travail, invalidité, décès

1.1. Définitions

Traitement de base

Le traitement de base servant d'assiette au calcul des prestations de prévoyance est constitué de la rémunération brute servant d'assiette pour le calcul des cotisations de sécurité sociale perçues au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail limitée aux tranches suivantes :

- tranche A / tranche 1 : fraction de la rémunération limitée au montant du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B / tranche 2 : fraction de la rémunération supérieure au montant plafond annuel de la sécurité sociale et limitée à quatre fois ce même plafond.

Les primes, indemnités et rappels versés lors du départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...) sont exclus du traitement de base.

Si ces 12 mois comportent une période de suspension du contrat de travail pendant laquelle le salarié a perçu un revenu de remplacement de la part de l'employeur (par exemple : indemnité d'activité partielle), ce revenu est intégré au calcul du traitement de base. Il est rappelé qu'un acte de droit du travail (par exemple : accord APLD – activité partielle de longue durée du 26 mai 2021) peut néanmoins prévoir d'utiliser, non pas le revenu de remplacement perçu, mais une reconstitution de la rémunération (moyenne des 12 derniers mois précédant la suspension).

Si le participant ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, sa rémunération est annualisée à partir de la moyenne mensuelle des rémunérations brutes servant d'assiette pour le calcul des cotisations de sécurité sociale perçues au cours des mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail afin de reconstituer le traitement de base.

Il y a reconstitution du salaire en cas de maladie professionnelle ou non, d'accident du travail, de congé de maternité ou de paternité ou de congés payés sur les douze derniers mois.

Le traitement de base journalier correspond au traitement de base divisé par 365.

Conjoint

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du participant légalement marié, non séparé de corps judiciairement à la date d'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (PACS) à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le concubin du participant à la date de l'événement donnant lieu à prestation, sous réserve que le concubin et le participant soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps, que le concubinage ait été établi de façon notoire ou matérialisé comme tel depuis plus d'un an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée d'un an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union et répondent à la définition des enfants à charge ci-dessous.

Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du participant et ceux de son conjoint vivant sous le toit de l'assuré qu'ils soient légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis, s'ils sont mineurs ou quel que soit leur âge s'ils sont titulaires de la carte

d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille et de l'aide sociale, ou s'ils remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être âgés de moins de 28 ans ;
- ne pas être salarié et ne pas bénéficier de ressources propres du fait de leur travail, sauf lorsqu'ils poursuivent des études en contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation ;
- ne pas être salarié et ne pas bénéficier de ressources propres du fait de leur travail, sauf lorsqu'ils poursuivent des études ou s'il s'agit d'un emploi occasionnel dont la durée est inférieure à trois mois, ou d'un emploi dont, mensuellement, la rémunération est inférieure à 60 % du Smic ;
- être à charge fiscalement du participant, c'est-à-dire :
 - soit être pris en compte pour une demi-part au moins d'après la dernière option exercée par le participant dans le calcul de l'impôt sur le revenu du participant payable par celui-ci l'année de l'événement mettant en jeu la garantie ;
 - soit lorsqu'il s'agit d'étudiant bénéficiant de la sécurité sociale des étudiants et n'ayant pas choisi le rattachement au foyer fiscal, recevoir du participant une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu payable pour celui-ci l'année de l'événement mettant en jeu la garantie ;
 - les enfants remplissant les conditions cumulatives précitées lorsqu'ils ont le statut d'étudiant et bénéficient à ce titre de la sécurité sociale des étudiants et que la poursuite de leurs études les oblige à ne plus vivre sous le toit du participant ou ne vivent pas sous le toit du participant, et ne sont pas fiscalement à charge au sens ci-dessus, mais reçoivent de celui-ci par décision de justice une pension alimentaire, venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu payable l'année de l'événement mettant en jeu la garantie ;
- l'enfant né viable moins de 300 jours après le décès du participant.

1.2. Garantie décès

Garantie décès « toutes causes »

En cas de décès du participant un capital égal à 80 % du traitement de base est versé aux bénéficiaires ci-après définis.

Le participant a la possibilité de désigner le ou les bénéficiaires du capital.

Le participant peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaire(s). Pour cela, il doit en faire la déclaration par pli recommandé avec avis de réception à l'organisme d'assurance et stipuler le (ou les) bénéficiaire(s) de son choix.

Le bénéficiaire peut accepter le bénéfice de la désignation à tout moment, il devient alors bénéficiaire acceptant. Dans ces circonstances, la modification de la clause bénéficiaire ne sera possible qu'avec l'accord écrit du bénéficiaire acceptant, sauf cas particuliers prévus par le code de la sécurité sociale, le code des assurances et le code civil.

Dans l'hypothèse où le(s) désigné(s) décède(nt) avant le participant, ou en l'absence de désignation par le participant, le capital sera, sauf stipulation contraire ou nouvelle désignation, attribué dans l'ordre de priorité ci-après :

- par parts égales entre eux, aux enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis à charge fiscalement du participant ;
- à défaut, au conjoint ou au partenaire lié par un PACS ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis qui ne sont plus à charge fiscalement du participant, présent ou représentés ;

- à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère du participant ou au survivant d'entre eux ;
- à défaut par parts égales entre eux, aux autres ascendants vivants du participant ;
- à défaut de toute personne susnommée, aux héritiers du participant suivant la dévolution successorale.

Garantie perte totale et irréversible d'autonomie

Le capital décès « toutes causes » peut être versé par anticipation au participant atteint d'une perte totale et irréversible d'autonomie.

Le participant est réputé atteint d'une perte totale et irréversible d'autonomie lorsqu'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

- avoir reçu la notification par la sécurité sociale de son classement en troisième catégorie d'invalidé (invalides qui étant absolument incapables d'exercer une profession sont en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie) ou en cas d'accident du travail de la reconnaissance d'une incapacité permanente à 100 % avec majoration pour assistance d'une tierce personne.

La date de reconnaissance de la perte totale et irréversible d'autonomie est fixée au jour de cette notification par la sécurité sociale. Lorsque le capital est versé par anticipation, l'adhérent ne bénéficie plus de la garantie en cas de décès toutes causes.

Garantie double effet

La garantie a pour objet le versement d'un capital en cas de décès du conjoint, simultané ou postérieur à celui du participant, à condition qu'il reste au moins un enfant du participant ou du conjoint, tel que défini au paragraphe 1.1 ci-dessus à charge du conjoint lors de son décès.

Le montant du capital double effet est égal au montant du capital décès. Il est versé par part égales aux enfants du participant, encore à charge lors du décès du conjoint, ou à leur tuteur.

Garantie obsèques

En cas de décès du participant, de son conjoint, d'un enfant à charge dans les conditions d'âge permises par la réglementation, il est prévu le versement d'une allocation égale à 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

L'allocation est versée à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif.

1.3. Garantie incapacité de travail

Est considéré comme atteint d'une incapacité temporaire et totale, le participant qui se trouve dans l'obligation de cesser son activité à la suite d'un accident ou d'une maladie, et bénéficie à ce titre du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Le participant bénéficie d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale dans les conditions définies ci-après, en cas d'arrêt total temporaire de travail par suite de maladie ou d'accident, dès lors qu'il bénéficie des prestations en espèces prévues :

- à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun) ou,

- l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale (maladie professionnelle et accident du travail – indemnisation de l'incapacité temporaire).

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en relais des obligations conventionnelles décrites à l'article 24 de la convention collective de branche de l'immobilier, c'est-à-dire une fois que la rémunération du participant n'est plus maintenue en application de cet article.

Pour les participants ne bénéficiant pas des obligations conventionnelles décrites à l'article 24 de la convention collective de branche de l'immobilier, les indemnités journalières complémentaires sont versées à compter du 180^e jour d'absence continu.

Le montant de l'indemnité journalière est de 60 % du traitement de base journalier, sous déduction des prestations brutes de CSG et CRDS versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le participant pendant la période d'arrêt total temporaire de travail ne peut pas dépasser 100 % du salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Le service des prestations cesse au plus tard :

- dès la fin du versement des prestations en espèces par la sécurité sociale ;
- au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- au jour du décès ;
- en cas de contrôle médical de l'organisme assureur concluant à un arrêt de travail non justifié ou en cas de contrôle médical ayant été rendu impossible du fait du participant à la demande de l'employeur ou de l'assureur.

Lorsque le montant des indemnités journalières brutes déjà perçues par le participant au titre de la sécurité sociale est supérieur à la garantie définie par le présent accord, l'organisme assureur, informe le participant des raisons pour lesquelles il ne perçoit pas d'indemnités complémentaires, incapacité de travail.

Le participant en situation de temps partiel thérapeutique est indemnisé par l'organisme assureur, sous réserve de l'accord du médecin conseil de l'assureur, ceci qu'il reçoive ou non des indemnités journalières de la sécurité sociale. L'organisme assureur compense le cas échéant cette absence d'indemnités journalières.

La garantie prévue par le présent accord sera assurée à concurrence de 60 % de la partie du salaire correspondant à la durée du travail non assurée du fait de la reprise à temps partiel thérapeutique.

Les participantes en arrêt de travail pour raison de maternité seront indemnisées sans carence pendant toute la durée de ce congé, pathologique ou non, à la même hauteur qu'un arrêt de travail pour maladie sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

1.4. Garantie invalidité

Invalidité 1^{re} catégorie

Le participant classé par la sécurité sociale en invalidité de 1^{re} catégorie telle que prévue à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale bénéficie du versement d'une rente annuelle égale à 36 % du traitement de base, sous déduction, des prestations brutes de CSG et CRDS versées par la sécurité sociale.

Invalidité 2^e ou 3^e catégorie

Le participant classé par la sécurité sociale en invalidité de 2^e ou 3^e catégorie telle que prévue à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale bénéficie du versement d'une rente égale à 60 % du traitement de base, sous déduction des prestations brutes de CSG et CRDS versées par la sécurité sociale (hors majoration pour tierce personne pour la 3^e catégorie).

Invalidité résultant d'un accident du travail, d'un accident du trajet ou d'une maladie professionnelle

Le participant ayant un taux d'incapacité permanente déterminé par la sécurité sociale à la suite d'un accident de travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle supérieur à 33 % bénéficie du versement d'une rente :

- dont le montant est identique à celui versé aux invalides de 1^{re} catégorie lorsque le taux d'incapacité permanente est supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 % ;
- dont le montant est identique à celui versé aux invalides de 2^e ou 3^e catégorie lorsque le taux d'incapacité permanente est supérieur ou égal à 66 %.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le participant pendant la période où la garantie invalidité est mise en œuvre ne peut pas dépasser 100 % du salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

La rente d'invalidité est servie dès la notification de l'état d'invalidité par la Sécurité sociale pendant toute la durée de l'invalidité du participant. Le versement de la rente cesse au plus tard :

- lorsque le participant n'est plus reconnu invalide par la sécurité sociale ou ne perçoit plus de rente d'accident du travail de la sécurité sociale ;
- à la date de transformation de la pension invalidité ou de la rente incapacité permanente en pension vieillesse par la sécurité sociale ;
- au jour du décès ;
- en cas de contrôle médical de l'organisme assureur à la demande de l'employeur ou de l'assureur concluant à une invalidité non justifiée ou en cas de contrôle médical ayant été rendu impossible du fait du participant.

1.5. Exclusions

Les risques décès – incapacité de travail – invalidité sont garantis, à l'exception des dispositions suivantes :

- 1) Sont exclus des garanties décès toutes causes, perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes, double effet, frais d'obsèques les décès résultant des faits suivants :
 - de faits intentionnels provoqués par l'assuré (hors suicide) ;
 - de la guerre étrangère ou de la guerre civile (que la guerre soit déclarée ou non) ;
 - d'émeutes, d'insurrections, d'attentats, d'actes de terrorisme ou de sabotages quel que soit le lieu où se déroulent les faits et quels qu'en soient les protagonistes dès lors que l'assuré y prend une part active ;
 - de la désintégration du noyau atomique ou de radiations ionisantes, quelles qu'en soient l'origine et l'intensité ;
 - de la conduite d'un véhicule terrestre à moteur en l'absence de permis en état de validité tel qu'exigé par la réglementation, lorsque celle-ci impose d'en être titulaire.
- 2) Sont exclus des garanties incapacité temporaire de travail-invalidité permanente, les sinistres résultant des faits suivants :
 - de faits intentionnels provoqués par l'assuré ;

- de la guerre étrangère ou de la guerre civile (que la guerre soit déclarée ou non) ;
- d'émeutes, d'insurrections, d'attentats, d'actes de terrorisme, ou de sabotages quel que soit le lieu où se déroulent les faits et quels qu'en soient les protagonistes dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- de la fabrication et manipulation d'explosifs, de munitions ou de feux d'artifices ;
- de la désintégration du noyau atomique ou de radiations ionisantes, quelles qu'en soient l'origine et l'intensité ;
- d'un état d'imprégnation alcoolique, s'il est révélé qu'au moment de l'accident, l'assuré avait une concentration d'alcool dans le sang ou dans l'air expiré égale ou supérieure au taux réglementaire en vigueur au jour du sinistre défini à l'article R. 234-1 du code de la route, si l'assuré est reconnu comme étant responsable de l'accident ;
- d'usage de produits toxiques, ainsi que de stupéfiants, de psychotropes et plus généralement de toutes substances médicamenteuses, en l'absence ou en dehors des limites de la prescription médicale délivrée à l'assuré et valable à la date de l'événement ;
- de la navigation aérienne de l'assuré :
 - à bord d'un appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ou piloté par une personne ne possédant ni brevet, ni licence ou titulaire d'un brevet ou d'une licence périmée, le pilote pouvant être l'assuré lui-même ;
 - avec utilisation d'un deltaplane, d'un parapente, d'une montgolfière, d'un appareil ultra léger motorisé (ULM) de la pratique du saut à l'élastique, de saut en parachute ou tout engin ou pratique assimilés, sauf si ces pratiques ont été encadrées lors d'une initiation, d'un baptême ou d'une découverte et que la pratique de l'activité a fait l'objet d'un encadrement par du personnel qualifié, titulaire des brevets et autorisations réglementaires nécessaires à un tel encadrement, et avec l'utilisation de matériel homologué ;
 - au cours d'un meeting, d'un raid sportif, d'un vol acrobatique, de vols sur prototypes d'une tentative de record, d'un essai préparatoire, d'un essai de réception, d'une compétition organisée dans un cadre officiel ou privé ;
- de la participation dans un cadre officiel ou privé, à des concours ou essais, courses, matchs, compétitions, acrobaties, démonstration, lorsque cette participation comporte l'utilisation de véhicules, d'embarcations à moteur ;
- de la conduite d'un véhicule terrestre ou maritime à moteur en l'absence de permis en état de validité tel qu'exigé par la réglementation, lorsque celle-ci impose d'en être titulaire ;
- de la pratique de toute activité sportive non représentée par une fédération sportive ;
- de la pratique de sports à titre professionnel ;
- de la pratique de toute activité sportive sans respecter les règles élémentaires de sécurité recommandées par les pouvoirs publics ou par la fédération du sport correspondant à l'activité ;
- d'activités proposées dans le cadre d'un parc de loisirs, parc d'attractions, fête foraine, en cas de non-respect des consignes de sécurité affichées ou annoncées ;

- d’activités professionnelles dans les airs sous la mer et/ou sous la terre.

1.6. Revalorisation

Une revalorisation en fonction de l’évolution des salaires minima, décidée dans le cadre de la convention collective nationale de l’immobilier, sous réserve que les résultats techniques et financiers du régime appliqué par l’entreprise le permettent, est affectée :

- sur les prestations incapacité de travail – invalidité après la 1^{re} année d’indemnisation du sinistre ;
- d’autre part sur le traitement de base servant au calcul de l’ensemble des garanties décès pour la période comprise entre les dates d’arrêt de travail et du décès.

Les revalorisations des prestations seront attribuées dans les mêmes conditions que ci-dessus à tous les anciens participants en arrêt de travail dont le contrat de travail a pris fin et cela même si leur entreprise venait à disparaître pour raison économique (liquidation).

1.7. Taux de cotisations des garanties incapacité de travail, invalidité, décès

Ces taux de cotisations intègrent le coût de la portabilité.

Les prestations de prévoyance lourde sont assurées en contrepartie du paiement d’une cotisation assise sur la rémunération brute de chaque participant, telle qu’elle est retenue pour le calcul de l’assiette des cotisations de la Sécurité sociale limitée à 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

Les indemnités versées au participant lors de son départ de l’entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...) sont exclues de l’assiette de cotisation.

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail indemnisées et donnant obligatoirement lieu à maintien des garanties (cf. article 26.3 de la convention), les cotisations sont assises sur le montant de l’indemnisation perçue par le salarié (par exemple : indemnité d’activité partielle).

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail pouvant donner lieu à un maintien facultatif des garanties à la demande du salarié, la cotisation est assise sur la moyenne de la rémunération soumise à cotisations au titre du présent régime perçue au cours des 12 derniers mois au cours desquels une activité a été exercée.

Assiette : traitement de base dans la limite de 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

Prestations	Taux de cotisation
Décès	0,18 %
Incapacité	0,18 %
Invalidité	0,19 %
Total cotisations prévoyance lourde	0,55 %

2. Garantie frais de santé

La couverture respecte les exigences posées par l’article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets pris pour son application.

2.1. Les prestations

Les prestations qui incluent le remboursement de la Sécurité Sociale ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du salarié ou des bénéficiaires du régime, après les remboursements de toute nature auxquels ils ont droit.

Pour la maternité ou l'adoption, la garantie a pour objet le versement d'une indemnité forfaitaire.

	Prestations
HOSPITALISATION	
Frais de séjour	100 % BR
Honoraires	
☛ Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
☛ Non Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
Chambre particulière :	
☛ Par nuitée	35 €
☛ Par journée (hospitalisation en ambulatoire)	35 €
Forfait hospitalier	100 % DE
Participation forfaitaire	100 % DE
Lit d'accompagnant (bénéficiaire de moins de 14 ans ou plus de 70 ans)	35 €
Forfait maternité (doublé en cas de naissance gémellaire)	10 % PMSS
Forfait patient urgence FPU (passage aux urgences non suivi d'hospitalisation) *****	100 % DE
SOINS COURANTS	
ACTES REMBOURSÉS PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE	
Honoraires médicaux – Consultation / visite généraliste	
☛ Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
☛ Non Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
Honoraires médicaux – Consultation / visite spécialiste	
☛ Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
☛ Non Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
Honoraires paramédicaux	
Infirmiers, masseurs, kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes	100 % BR
Analyses et Examens de laboratoire	100 % BR
Actes techniques médicaux réalisés par un professionnel	
☛ Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
☛ Non Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
Actes d'imagerie médicale réalisés par un professionnel	
☛ Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
☛ Non Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
Matériel médical	
Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	100 % BR
SOINS COURANTS (Suite)	
Frais pharmaceutiques	
☛ Médicaments remboursés à 65 %	100 % BR
☛ Médicaments remboursés à 30 %	100 % BR

	Prestations
☞ Médicaments remboursés à 15 %	100 % BR
Frais de Transport sanitaire (ambulance, taxi conventionné-hors SMUR)	100 % BR
ACTES NON REMBOURSÉS PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE	
Consultation d'ostéopathe, acupuncteur, diététicien	
Forfait par an et par bénéficiaire	100 €
AIDES AUDITIVES Par oreille ☞ Renouvellement par appareil tous les 4 ans	
Équipement « 100% Santé** » (Aide auditive de classe I)	SRAP ***
Équipement hors « 100% Santé** » (Aide auditive de classe II)	
☞ Plafond par aide auditive (hors accessoires) y compris le rbt Sécurité Sociale	1 700 € TTC
☞ Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****	1 400 €
☞ Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	400 €
Accessoires et fournitures	100% BR
OPTIQUE (1)	
Équipement optique « 100% Santé** » Classe A	SRAP ***
Équipement optique hors « 100% Santé** » de Classe B y compris le remboursement de la Sécurité sociale	
☞ Monture	100 €
☞ Par verre simple	150 €
☞ Par verre complexe	225 €
☞ Par verre très complexe	250 €
Lentilles remboursées ou non par la Sécurité sociale	
Forfait par an et par bénéficiaire	320 €
Kératotomie	
Forfait par an et par bénéficiaire	1 000 €
DENTAIRE	
Soins et prothèses dentaires « 100% Santé** »	SRAP ***
Soins dentaires remboursés par la Sécurité sociale : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	125 % BR
Prothèse hors « 100% Santé » :	
☞ Inlay Core et Inlay à clavette	200 % BR
☞ Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale	200 % BR
☞ Inlay Onlay remboursé par la Sécurité sociale	125 % BR
Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	250 % BR
Implant dentaire	
Forfait par an et par bénéficiaire	5 % PMSS

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

** Tels que définis réglementairement : le dispositif 100 % santé vous permet d'accéder à des lunettes de vue, des aides auditives et des prothèses dentaires de qualité, prises en charge à 100 % par la sécurité sociale et les complémentaires santé (dès lors que vous disposez d'une complémentaire santé responsable ou de la CMU-C), tout en bénéficiant d'un large choix d'équipements pour répondre à vos besoins, sans aucun frais à régler.

*** Aide auditive et optique : dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux conditions générales. Dentaire : dans la limite des honoraires limites de facturation définies aux conditions générales.

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

***** Les limitations annuelles pour la prothèse s'entendent hors actes 100 % santé.

En cas d'atteinte du plafond, la prise en charge à hauteur du TM + 25 % BR est assurée.

BR = base de remboursement de la sécurité sociale (restituée pour les actes non remboursés par la SS).

SS = sécurité sociale.

DE = dépense effective.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

*****FPU : facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation (mode de facturation applicable à compter du 1^{er} janvier 2022).

Sont en outre pris en charge les tickets modérateurs de tous les actes de prévention prévus dans l'arrêté du 8 juin 2006 pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

2.2. Taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé

Les prestations sont assurées en contrepartie du paiement, pour chaque participant, d'une cotisation mensuelle exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail (licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai, échéance CDD...) au cours d'un mois civil, la totalité de la cotisation du mois au cours duquel l'embauche ou la rupture est intervenue est due.

Tableau des cotisations

Régime général	Frais de santé obligatoire adulte	1,47 %
	Frais de santé obligatoire enfant	0,82 %
Régime Alsace-Moselle	Frais de santé obligatoire adulte	0,75 %
	Frais de santé obligatoire enfant	0,49 %

Les participants doivent obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

Les ayants droit du participant induisant pour ce dernier une obligation de verser une ou plusieurs cotisations "Adulte" et/ou "Enfant" sont définis de la manière suivante :

- le conjoint du participant ou partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou concubin du participant, dès lors qu'il est en mesure de prouver qu'il n'exerce pas d'activité professionnelle et ne perçoit aucun revenu (salaires, revenus de remplacement, etc.) étant précisé que l'organisme assureur se réserve la possibilité de demander tout justificatif (y compris, la fourniture de l'avis d'imposition) ;
- les enfants du participant ou de son conjoint ou de son partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou du concubin du participant, s'ils sont effec-

tivement à charge du participant (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et satisfont à l'une des conditions suivantes :

- être âgés de moins de 16 ans, sans condition ;
- être âgés de moins de 18 ans sous réserve de justifier annuellement d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
- être âgés de moins de 26 ans sous réserve, soit de ne pas exercer d'activité rémunératrice et être reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposable, soit d'être atteint d'une invalidité reconnue telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice ;
- quel que soit leur âge, sous réserve de vivre sous le toit du participant, et d'être titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « Invalidité » prévue à l'article 241-3 du code de la famille et de l'action sociale.

Ainsi, sous réserve des dispenses d'affiliation prévues à l'article 26.4 de la convention collective, les participants doivent obligatoirement affilier leurs ayants droit au dispositif et à titre d'exemple :

- un participant dont le conjoint ne travaille pas et ne perçoit aucun revenu devra acquitter deux cotisations "Adulte" ;
- un participant divorcé ayant deux enfants de moins de 16 ans devra acquitter, outre sa cotisation "Adulte", deux cotisations "Enfant".

3. Droits non contributifs

Sont mises en place des prestations à caractère non directement contributif qui sont les suivantes :

- les enfants handicapés à charge tels que définis au 1.1 de la présente annexe, sont couverts sans cotisations quel que soit leur âge ;
- gratuité de la cotisation enfant à partir du troisième enfant ;
- en cas de décès du participant les ayants droits tels que définis dans le cadre de cette couverture sont couverts à titre gratuit pendant une durée de douze mois à compter du décès ;
- les anciens participants devenus invalides qui étaient couverts par le contrat et leurs ayants droits acquittent une cotisation réduite à hauteur de la seule part salariale des actifs. Cette mesure prend fin à la date à laquelle l'assuré fait valoir ses droits à la retraite et au plus tard à l'âge légal pour une retraite à taux plein.

Les droits non contributifs sont financés par une part de la cotisation du degré élevé de solidarité prévue à l'article 26.11 de la convention collective ; cette quote-part est définie annuellement par la commission paritaire de suivi.

Toutes les entreprises devront mettre en œuvre les droits non contributifs tels que définis par la commission paritaire de suivi et conformément aux orientations prises par cette dernière.

4. Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail

4.1. Article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « Loi Evin », la couverture « frais de santé » est maintenue au profit des anciens participants bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois

suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

Le tarif applicable aux personnes visées par le présent article doit respecter les dispositions du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017. L'organisme assureur justifie que le tarif appliqué à ces personnes n'excède pas la réalité du risque de cette population.

Les invalides acquittent une cotisation réduite à hauteur de la seule quote-part salariale des actifs.

La couverture « frais de santé » est maintenue sans contrepartie de cotisations au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

4.2. Mise en œuvre de la portabilité

Les participants bénéficient du maintien à titre gratuit du bénéfice du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, sous réserve de remplir certaines conditions.

Ainsi, pour bénéficier du dispositif de la portabilité :

- les droits à remboursements complémentaires doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur. Autrement dit, le dispositif de portabilité ne concerne que les participants bénéficiaires du régime au moment de la cessation de leur contrat de travail ;
- l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ;
- l'ancien participant doit fournir à l'organisme assureur, un justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les meilleurs délais à la suite de la cessation de son contrat et chaque fois que son organisme assureur en fera la demande.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du participant ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

La cessation du bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage au cours de la période de maintien des régimes fait cesser le maintien. L'ancien participant est donc tenu d'informer l'organisme assureur de tout changement dans sa situation.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de la garantie incapacité ne peuvent conduire l'ancien participant à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

5. Prévention et action sociale

Les actions de prévention et d'action sociale sont financées par une part de la cotisation du degré élevé de solidarité prévue à l'article 26.11 de la convention collective ; cette quote-part est définie annuellement par la commission paritaire de suivi.

Toutes les entreprises devront mettre en œuvre les mesures d'action sociale et la politique de prévention telles que définies par la commission paritaire de suivi et conformément aux orientations prises par cette dernière.

6. Information des salariés

Conformément aux dispositions des articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale, L. 141-4 du code des assurances et L. 221-6 du code de la mutualité, l'organisme assureur remet à l'entreprise une notice d'information.

La notice d'information est détaillée. Elle définit les garanties prévues par le contrat, leurs conditions d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de sinistre, les clauses édictant des nullités, les déchéances, les exclusions ou les limitations de garantie ainsi que les délais de prescription.

La notice d'information décrit également les modalités de financement (taux et assiette des cotisations patronales et salariales) et les sanctions du non-paiement des primes ou des cotisations.

La notice informe également les assurés que le contrat respecte le degré élevé de solidarité, c'est-à-dire les droits non contributifs, les actions de prévention et l'action sociale, tel que le présent régime le prévoit.

Il est rappelé que le régime prévoit, lorsque le contrat de travail est suspendu sans maintien des garanties, la possibilité pour les salariés de demander un maintien à titre facultatif. Afin que cette faculté puisse être pleinement exercée, la notice d'information doit en exposer les modalités pratiques.

L'organisme assureur ne peut se limiter à la simple remise d'un exemplaire des conditions générales valant notice d'information.

Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des assurés, l'organisme assureur remet à l'entreprise, trois mois au moins avant la date de leur entrée en vigueur, une nouvelle notice d'information.

Les entreprises transmettent un exemplaire de cette notice d'information, à chaque salarié assuré et à tout nouvel embauché.

Les salariés sont informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toutes modifications de leurs droits et obligations.

7. Changements d'organisme assureur

7.1. Sinistres en cours à la date d'adhésion

L'organisme assureur prend en charge le versement des prestations complémentaires des salariés en arrêt de travail au moment de la prise d'effet des garanties, s'ils bénéficient des prestations en « espèce » de la sécurité sociale sans être indemnisés au titre d'un précédent régime de prévoyance.

Parallèlement, l'organisme assureur prend en charge, si un précédent organisme assureur ne le garantissait pas :

- la revalorisation des prestations en cours de service ;
- la revalorisation des bases de calculs des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès.

Par ailleurs, l'organisme assureur prend en charge l'éventuel delta existant entre la garantie décès, maintenue par le précédent organisme assureur et, celle déterminée en application du présent dispositif.

Ces risques en cours sont pris en charge en contrepartie du paiement par l'entreprise concernée d'une prime unique ou d'une surcotisation temporaire selon la nature de la reprise, calculée par l'organisme assureur sur la base de la déclaration des risques par l'entreprise.

7.2. Sinistres en cours à la date de résiliation du contrat d'assurance

L'organisme assureur dont le contrat a été résilié maintient, à leur niveau atteint à la date de résiliation, les prestations acquises ou nées antérieurement à cette date.

Il appartient à l'entreprise d'organiser la poursuite des revalorisations. En tout état de cause, le contrat d'assurance résilié prend en charge la poursuite de la revalorisation en cas d'absence de nouvel assureur (par exemple : cessation d'activité de l'entreprise).

Le maintien des garanties décès aux assurés en incapacité de travail ou invalidité est garanti dans les conditions de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

8. Suivi du régime

Chaque organisme assureur fournit annuellement à son cocontractant un rapport détaillé, comportant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990. À l'occasion de ce rapport est établi un bilan spécifique relatif aux droits non contributifs. Ce rapport doit être accompagné d'informations précises relatives au nombre de sinistres et aux prestations versées.

L'organisme assureur établit par ailleurs un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre en conformité avec le régime de la branche ainsi qu'un bilan de l'action sociale et des sommes allouées à ce titre.

Ces documents sont transmis au plus tard le 31 août suivant l'exercice clos. Ces documents sont présentés au comité social et économique à sa demande. »

III. Entrée en vigueur. Formalités de dépôt

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prend effet :

- à compter du 1^{er} janvier 2022 pour les entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire de l'avenant n° 91 ;
- le 1^{er} jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant n° 91 pour les entreprises adhérentes à une organisation patronale non-signataire ou pour les entreprises non adhérentes à une organisation patronale signataire. Le présent avenant se substitue en totalité à l'avenant n° 65 *bis* conclu le 1^{er} mars 2016 et à ses avenants modificatifs (avenants n° 71, 78, 80 et 86).

Compte tenu de l'objet de l'accord, destiné à garantir aux salariés un niveau minimal de protection sociale collective et obligatoire comportant un degré élevé de solidarité, quelle que soit la taille de l'entreprise, celui-ci ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

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

Fait à Paris, le 11 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Commission paritaire de suivi (CPS)

Règlement intérieur

Article 1^{er} | Composition et présidence

Les représentants titulaires sont désignés par les organisations syndicales liées par la convention collective et peuvent être remplacés par des représentants suppléants également désignés par ces organisations syndicales.

La commission paritaire de suivi désigne chaque année et en alternance, un président et un vice-président, appartenant l'un aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, l'autre aux représentants des organisations patronales représentatives.

Article 2 | Réunions et délibérations

Article 2.1 | Convocation

La commission paritaire de suivi se réunit autant que de besoin, et au moins deux fois par an sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations syndicales composant la commission.

L'ordre du jour est déterminé par le président de la commission.

Les convocations doivent être adressées, par le secrétariat de la commission, au moins trois semaines avant le déroulement de la réunion.

Les convocations contiennent l'ordre du jour de la réunion.

Article 2.2 | Réunion

La commission se réunit en tout lieu indiqué sur la convocation.

Il est tenu, à chaque réunion, une liste d'émargement signée par les participants à la réunion de la commission.

Le président dirige les débats et signe le procès-verbal établi par le secrétariat.

Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux membres de la commission paritaire de suivi dans le délai de 8 jours suivant la réunion.

Les convocations et procès-verbaux de réunions sont communiqués pour information au représentant du ministère concerné, président de la commission mixte.

Article 2.3 | Quorum et délibérations

La réunion ne peut valablement être ouverte que si la moitié des organisations dans chaque collège est représentée.

Si le quorum n'est pas atteint dans l'un ou l'autre collège, un procès-verbal de carence est établi par le secrétariat auquel est jointe toute déclaration faite par un ou plusieurs membres de la commission.

Tout membre de la commission empêché d'assister à une séance peut donner pouvoir à un titulaire du même collège.

Toute présence à la réunion de la commission, autre que celle des membres de droit, implique l'accord de la majorité des membres dans l'un et l'autre collège.

Chacune des organisations peut s'exprimer sur le dossier soumis à la commission, avant qu'il ne soit procédé à l'adoption d'une décision. La commission peut adopter :

- soit une déclaration d'incompétence, ou une décision de renvoi à une prochaine réunion ou en commission paritaire nationale. Cette décision est prise à la majorité des organisations dans l'un et l'autre collège.

En cas de décision de renvoi, la commission peut demander un complément d'information ou, éventuellement, à l'unanimité, désigner un membre de chacune des délégations patronale et salariale pour instruire contradictoirement le dossier.

La décision de renvoi doit fixer le délai de dépôt de ce complément de dossier et la date de la prochaine réunion de la commission qui aura à traiter le dossier.

Le secrétariat de la commission se tient informé de la suite donnée à l'affaire et communique cette information aux réunions suivantes de la commission ;

- soit une décision. Cette décision ne peut être prise que si elle recueille une majorité de voix dans chacun des collèges.

Les procès-verbaux de carence, de déclaration d'incompétence, de décision de renvoi, de désaccord, de décision sont établis et diffusés par le secrétariat.

Article 3 | *Secrétariat de la commission*

Le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPPI) assure le secrétariat de la commission : convocation de la commission, établissement et diffusion des procès-verbaux.

Article 4 | *Dénonciation et modification*

Le présent règlement intérieur peut être dénoncé ou modifié dans les conditions prévues par l'article 26 de l'accord relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé.

Convention collective départementale

IDCC : 1576 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Cher)**

(15 janvier 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-7 bis)

(Étendue par arrêté du 18 octobre 1990,

Journal officiel du 14 novembre 1990)

Avenant du 20 avril 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales
conclues dans le champ de la convention collective
(Cher)

NOR : ASET2250628M

IDCC : 1576

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

UIMM Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de cette échéance, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du Cher (IDCC n° 1576) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

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

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du Cher (IDCC n° 1576), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 | Dispositions spécifiques à la protection sociale

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1^{er} du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du Cher (IDCC n° 1576). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions conventionnelles territoriales (ainsi que leurs annexes), relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale susmentionnée, disparaissent et cessent de produire leurs effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

A partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Article 3 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 5 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du

travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges.

Fait à Bourges, le 20 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord régional du 9 mars 2022

relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1^{er} avril 2022
(Auvergne Rhône-Alpes)

NOR : ASET2250614M

IDCC : 1596

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

FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;

CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;

SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UFIC-UNSA ;

FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre VIII, chapitre 1^{er}, 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 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne Rhône-Alpes.

Article 1^{er}

Dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la présente convention collective nationale des ouvriers du bâtiment est divisée en deux parties :

- de 0 à 5 km pour la zone 1A ;
- et de 5 à 10 km pour la zone 1B.

Article 2

Pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} avril 2022 :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	0,64 €	0,78 €	10,50 €
1B	1,38 €	1,79 €	
2	2,71 €	5,27 €	
3	3,93 €	8,31 €	
4	4,98 €	11,51 €	
5	6,51 €	14,53 €	

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 5

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

Fait à Clermont-Ferrand, le 9 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 10 février 2022

relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1^{er} avril 2022
(Ain)

NOR : ASET2250616M

IDCC : 1596, 1597

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

FBTPA ;

CAPEB Ain ;

SCOP BTP Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

URCB CFDT ;

BTP FO Rhône-Alpes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du chapitre I^{er} du titre VIII des conventions collectives du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991, concernant d'une part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de dix salariés) et d'autre part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) les montants des trois indemnités professionnelles, journalières et forfaitaires, qui constituent le régime d'indemnisation des petits déplacements, sont fixés comme suit à compter du 1^{er} avril 2022 pour le département de l'Ain.

Article 1^{er}

Les montants des trois indemnités professionnelles, journalières et forfaitaires, qui constituent le régime d'indemnisation des petits déplacements, sont fixés comme suit à compter du 1^{er} avril 2022 pour le département de l'Ain.

Article 2

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, la première zone - de 0 à 10 km - est divisée en deux dans le département de l'Ain :

- zone I a : de 0 à 4 km ;
- zone I b : de 4 à 10 km.

Article 3

Pour le département de l'Ain, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, à compter du 1^{er} avril 2022 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1a	0,53 €	0,78 €	10,50 €
1b	1,26 €	2,71 €	
2	2,50 €	5,70 €	
3	3,78 €	9,53 €	
4	5,01 €	13,38 €	
5	6,45 €	17,20 €	

Article 3

De convention expresse entre les parties, et compte-tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, pour les chantiers situés dans des communes de l'Ain – dont la liste figure en annexe au présent accord – classées en zone de montagne en vertu des arrêtés préfectoraux des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976, les indemnités de frais de transport et de trajet seront majorées de 25 %.

Article 4

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5

La prochaine réunion de la commission paritaire départementale aura lieu en février 2023.

Article 11

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément à la réglementation en vigueur et fera l'objet des mesures de publicités réglementaires.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère compétent.

Fait à Bourg-en-Bresse, le 10 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des communes de l'Ain classées en zone de montagne

130 communes

(arrêtés des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976)

Abergement de Varey
Ambleon
Anglefort
Apremont
Aranc
Arandas
Arbent
Argis
Armix
Bellegarde sur Valserine
Billiat
Belleydoux
Bellignat
Belmont-Luthezieu
Benonces
Bolozon
Boyeux St Jerome
Brenaz
Brenod
Brion
Burbanche (la)
Ceignes
Cerdon
Chaley
Challes la Montagne
Champagne en Valromey
Champdor
Champfromier
Chanay
Charix
Chatillon en Michaille
Chavornay
Cheignieu la Balme
Confort
Chevillard
Chezery Forens

Cleyzieu
Collonges
Conand
Condamine la doye
Contrevoz
Conzieu
Corbonod
Corcelles
Corlier
Cormaranche en Bugey
Crozet
Divonne les bains (section Divonne)
Dortan
Echallon
Echenevex
Evosges
Farges
Geovreisset
Geovreissiat
Gex
Giron
Grand abergement (le)
Groissiat
Hauteville Lompnes
Hostiaz
Hotonnes
Injoux-Genissiat
Innimond
Izenave
Izernore
Izieu
Labalme
Lalleyriat
Lancrans
Lantenay
Leaz
Lelex
Leyssard
Lhopital
Lochieu
Lompnaz
Lompnieu
Maillat
Marchamp
Martignat
Matafelon-granges

Merignat
Mijoux
Montanges
Montreal
Nantua
Neyrolles (les)
Nivollet-Montgriffon
Nurieux-Volognat
Oncieu
Ordonnaz
Outriaz
Oyonnax
Peron
Petit Abergement (LE)
Peyriat
Plagnes
Poizat (le)
Port
Premeyzel
Premillieu
Rossillon
Ruffieu
Saint-Alban
Saint-Bois
Saint-Germain-de-Joux
Saint-Germain-les-Paroisses
Saint-Jean-de-Gonville
Saint-Martin-du-Frene
Saint-Rambert-en-Bugey
Samognat
Seillonnaz
Sergy
Serrieres-sur-Ain
Songieu
Sonthonnax-la-Montagne
Souclin
Surjoux
Sutrieu
Tenay
Thezillieu
Thoiry
Torcieu
Vesancy
Vieu
Vieu-d'Izenave
Villes

Virieu-le-Grand
Virieu-le-Petit

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord régional du 25 mars 2022

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} mai 2022
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2250624M

IDCC : 1596, 1597

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

FFB Pays de la Loire ;

CAPEB Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR CFDT Pays de la Loire ;

FO Pays de la Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article I-3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies pour déterminer les montants des indemnités de transports et trajets et l'indemnité minimale de repas des ouvriers du bâtiment des Pays de la Loire.

Article 1^{er} | Indemnités de transport – trajets

Les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national ont déterminé les montants des indemnités de transports et trajets des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée. À l'issue des négociations, les montants des indemnités de trajets demeurent inchangés et les montants des indemnités de transports sont fixés comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

Au 1^{er} mai 2022

Pays de la Loire	Zones							
	1-A 0 à 5 km	1-B 5 à 10 km	2 10 à 20 km	3 20 à 30 km	4 30 à 40 km	5 40 à 50 km	6 50 à 65 km	7 65 à 80 km
Trajet	0,48 €	0,67 €	1,90 €	4,08 €	5,12 €	6,11 €	6,86 €	8,17 €
Transport	0,80 €	1,02 €	3,96 €	7,49 €	11,46 €	17,06 €	18,27 €	22,12 €

Article 2 | Indemnités de repas

Les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national ont déterminé que le montant de l'indemnité minimale de Repas des ouvriers du Bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée, est fixé à 10,00 €.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 196) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnités de petits déplacements au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4 | Application

Le présent accord entrera en application à compter du 1^{er} mai 2022.

Article 5 | Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national. Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DREETS. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 6 | Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 7 | Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Fait à Nantes, le 25 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord régional du 25 mars 2022
relatif à la modification du montant de l'indemnité
des maîtres d'apprentissage confirmés
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2250625M

IDCC : 1596, 1597

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

FFB Pays de la Loire ;
CAPEB Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR CFDT Pays de la Loire ;
FO Pays de la Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Pays de la Loire, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies pour négocier, en tenant compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les montants de l'indemnité spécifique liée à l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage confirmé applicables dans la région Pays de la Loire, conformément à l'article 3 de l'accord BTP du 13 juillet 2004 relatif aux maîtres d'apprentissage et à l'article I-3 des conventions collectives des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 (IDCC 1596 et 1597).

Article 2

Les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé bénéficient du versement d'une indemnité, dans les conditions définies ci-après, pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné.

Article 3 | *Montant*

Le montant de cette indemnité est fixé à 275 euros par année et par contrat d'apprentissage quel que soit le nombre d'apprentis formés simultanément.

Article 4 | *Modalités de versement*

Les modalités de versement de l'indemnité sont déterminées par l'employeur. Le montant de l'indemnité est indépendant du niveau de formation préparée en contrat d'apprentissage et de la réussite ou de l'échec à l'examen de l'apprenti.

Pour les contrats d'apprentissage d'une durée autre, ou en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage au-delà de la période d'essai, ou en cas de départ de l'entreprise du maître d'apprentissage confirmé, le montant versé au maître d'apprentissage confirmé sera effectué au *pro rata temporis* de la durée de la fonction, pour le contrat d'apprentissage considéré.

Article 5 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnité MAC, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 6 | *Extension. Date d'application*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail. Il entrera en application dès parution de l'arrêté d'extension, pour tous les contrats conclus à compter du 1^{er} juillet 2022.

Article 7 | *Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion*

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national. Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DREETS. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 8 | Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Fait à Nantes, le 25 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord régional du 25 mars 2022
relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mai 2022
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2250623M

IDCC : 1596, 1597

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

FFB Pays de la Loire ;

CAPEB Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR CFDT Pays de la Loire ;

FO Pays de la Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application des articles XII.8 et XII.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 (étendue par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) d'autre part, les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les montants des salaires mensuels

bruts minimaux des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Article 1^{er}

Pour la région Pays de la Loire, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} mai 2022 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires soit 151,67 h mensuelles)	Taux horaire minimal pour 35 heures hebdomadaires
Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
- position 1	150	1 612,25 €	10,63 €
- position 2	170	1 630,45 €	10,75 €
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 698,70 €	11,20 €
Niveau III			
Compagnons professionnels			
- position 1	210	1 904,98 €	12,56 €
- position 2	230	2 071,81 €	13,66 €
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipes			
- position 1	250	2 237,13 €	14,75 €
- position 2	270	2 403,97 €	15,85 €

Pour le coefficient 150 :

- la partie fixe (PF) à 164 ;
- la valeur du point (VP) à 9,654.

Pour le coefficient 170 :

- la partie fixe (PF) à 164 ;
- la valeur du point (VP) à 8,629.

Les parties signataires du présent accord ont arrêté pour les coefficients 185 à 270 :

- la partie fixe (PF) à 164 ;
- la valeur du point (VP) à 8,294.

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Application

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

Article 4 | Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national. Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DREETS. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5 | Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 6 | Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Fait à Nantes, le 25 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597 | OUVRIERS
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord régional du 9 mars 2022

relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1^{er} avril 2022
(Auvergne Rhône-Alpes)

NOR : ASET2250615M

IDCC : 1597

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

FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;

CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;

SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UFIC-UNSA ;

FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, 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 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne Rhône-Alpes.

Article 1^{er}

Dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne Rhône-Alpes, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la présente convention collective nationale des ouvriers du bâtiment est divisée en deux parties :

- de 0 à 5 km pour la zone 1A ;
- et de 5 à 10 km pour la zone 1B.

Article 2

Pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} avril 2022 :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	0,64 €	0,78 €	10,50 €
1B	1,38 €	1,79 €	
2	2,71 €	5,27 €	
3	3,93 €	8,31 €	
4	4,98 €	11,51 €	
5	6,51 €	14,53 €	

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 5

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

Fait à Clermont-Ferrand, le 9 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 13 avril 2022

relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2250632M

IDCC : 1760

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

JAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le dispositif Pro-A permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Il encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Article 1^{er} | Publics

Le dispositif Pro-A est destiné aux :

- salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- salariés placés en activité partielle ;
- jeunes de moins de 26 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- bénéficiaires du RSA ;
- bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) ;
- bénéficiaires de l'allocation adulte handicapés (AAH).

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification défini par voie réglementaire.

Article 2 | Objectifs de la Pro-A

La reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une certification professionnelle.

Les formations suivies doivent viser l'acquisition d'un diplôme, un titre professionnel ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

La Pro-A permet également l'obtention de CléA ou des actions de validation des acquis de l'expérience.

Article 3 | Parcours de formation en reconversion ou promotion par alternance

La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois. Cette durée peut également être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Elle peut être portée à 36 mois pour :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ;
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi ;
- les bénéficiaires du RSA de l'ASS, de l'AHH ou sortis d'un CUI.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Les actions de formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié et sans dépasser une limite fixée par accord collectif (d'entreprise) ou, à défaut d'un tel accord, sans dépasser 30 heures par salarié et par an (si convention de forfait en jours ou en heures sur l'année : limite fixée à 2 % du forfait).

Ces actions :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A ;
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures ;
- peuvent être portées au-delà de 25 % lorsque la nature du référentiel l'exige pour atteindre les compétences visées.

Une exception aux durées de formation habituellement applicables dans le cadre de la Pro-A concerne l'acquisition de CléA ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

L'avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

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

Article 4 | Tutorat

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

Les parties signataires rappellent le rôle et les missions du tuteur envers le bénéficiaire de la Pro-A :

- l'accueillir ;
- le former au métier ;
- lui fixer des objectifs professionnels ;
- évaluer sa progression et ses acquis ;
- échanger avec lui sur les pratiques professionnelles ;
- communiquer avec l'organisme de formation.

La prise en charge de la formation tuteur est défini par la SPP chaque année.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignent l'importance du dispositif de la Pro A dans l'ensemble de la branche, et rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 6 | Enjeux face aux mutations des activités et aux risques d'obsolescence des compétences

Dans un environnement de plus en plus concurrentiel, où les acteurs de vente en ligne (Gafa, Pure player...) menacent la pérennité des entreprises, le commerce de détail doit s'adapter en relevant plusieurs défis, afin de renforcer leur compétitivité et préserver ainsi l'emploi sur le territoire national.

L'étude EDEC concernant l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail, a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences devient un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence :

- la gestion de la relation client :
 - mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie ;
 - s'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés) ;
 - fluidifier et personnaliser le parcours client ;
 - développer l'information et le conseil client ;
 - maîtriser les nouveaux codes de la relation client ;
 - mieux connaître et interagir avec ses clients ;
- l'optimisation de la chaîne logistique :
 - optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable ;
 - sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques ;
 - utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage ;
- le management de proximité :
 - faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement ;

- adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises ;
- sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés.

Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, afin de sécuriser leurs parcours professionnels et permettre aux entreprises du commerce de faire face aux mutations économiques et sociales, devient donc un enjeu majeur.

Ce renforcement en compétences, pour sécuriser les parcours professionnels, est d'autant plus important que le commerce est un secteur qui intègre de nombreux jeunes, favorisant ainsi l'insertion et la réinsertion professionnelle. Environ 1/4 des salariés sont sans diplômes^[1], ce qui justifie l'acquisition de compétences de bases « cœur de métier » délivrées par les premiers niveaux de certifications professionnelles.

Par ailleurs, le développement omnicanal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la DATA. Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.

La veille, pilotée par l'observatoire prospectif du commerce, montre également que, dans un contexte concurrentiel renforcé par les sites de vente sur internet, la santé économique des entreprises et l'emploi dépendent fortement de l'attractivité des magasins physiques. Cette attractivité passe par des boutiques au décor, au design et à l'ambiance renouvelés dans un environnement phygital où la recherche d'expérience unique vécue en magasin devient un élément clé de fréquentation, et donc de dynamisme économique. Ces nouvelles exigences impacteront directement les activités relatives au merchandising^[2].

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, et prévenir l'obsolescence des compétences des salariés, la branche de la jardinerie graineterie a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A à partir de deux familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires :

- la vente : employé de commerce/vendeur, conseiller vente/manager d'un point de vente, responsable de magasin/animateur de réseau ;
- la logistique : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/responsable d'équipe logistique/responsable d'exploitation logistique ;
- le merchandising : responsable merchandiser/visuel merchandiser/merchandiser ;
- la Data : UX designer/Data analyst, Data miner.

(Voir page suivante.)

[1] Source : Repère & Tendances Interbranches 2017, Observatoire prospectif du commerce

[2] « Réinventer le point de vente comme média », veille n°21, Observatoire Prospectif du Commerce

Article 7 | Liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

Les parties signataires conviennent de se revoir aussi souvent que nécessaire afin d'actualiser la liste et les enjeux, en fonction des travaux de la CPNE et de l'observatoire de la branche.

Univers Métiers	Certifications	Libellés	RNCP	fin de validité	Niveau
Agent logistique	CAP	Opérateur Opératrice Logistique	22689	01/01/2024	3
	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	34857	28/07/2025	3
	Titre professionnel	Agent magasinier	1852	23/02/2024	3
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	34860	28/07/2025	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	35144	16/12/2023	3
	Bac Pro	Logistique	1120	01/01/2024	4
Responsable d'équipe Responsable D'exploitation logistique	DUT	Gestion logistique et transport	2462	01/01/2024	5
	Titre professionnel	Technicien supérieur/Technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	1901	08/03/2023	5
	BTS	Transports et prestations logistiques	12798	01/01/2024	5
	Licence professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	29992	01/04/2024	6
	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	29989	01/01/2024	6
	Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	29988	01/01/2024	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	35869	15/09/2024	6
Vendeur en magasin	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	35896	15/09/2026	6
	Bac Pro	Métiers de l'accueil	32049	01/01/2024	4
	Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente / option A	32208	01/01/2024	4
	Bac Pro	Technicien Conseil Vente en Animalerie	13921	01/01/2024	4
	Titre professionnel	Vendeur (se) conseil en magasin	13620	25/01/2023	4
	Titre professionnel	Assistant manager d'unité marchande	35233	16/02/2026	4
	BTS	Management Commercial Opérationnel	34031	31/08/2024	5
	BTS	Négociation et Digitalisation de la relation client	34030	31/08/2024	5
	BTS	BTS Technico commercial	4617	01/01/2024	5
	BTSA	Technico-commercial	15615	01/01/2024	5
	Titre	Gestionnaire d'Unité commerciale, option généraliste, option spécialisée	36141	26/01/2027	5
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	32291	04/03/2024	5
	DUT	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	2927	01/01/2024	5
Manager/ responsable de magasin	Titre RNCP	Manager de rayon	34558	24/04/2025	5
	Titre RNCP	Chargé de clientèle	34809	23/07/2025	5
	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	13596	18/12/2022	6
	Titre RNCP	Manager commerce Retail	34329	18/11/2022	6
	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	35754	08/07/2023	6
	Titre RNCP	Responsable en Développement Marketing et Vente	35758	08/07/2023	6
	Titre RNCP	Responsable marketing commerce et expérience client	35261	10/02/2023	6
Employé de commerce	Titre RNCP	Responsable qualité, santé, sécurité, environnement	35862	15/09/2026	6
	CAP	Équipier polyvalent du commerce	34947	31/08/2025	3
	Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	35010	14/10/2025	3
	Titre professionnel	Employé de commerce en magasin	8812	15/12/2022	3
Merchandiser	Titre RNCP	Décorateur Merchandiser	23872	05/08/2022	5
	Titre RNCP	Visual merchandiser	35088	18/11/2023	5
	Titre RNCP	Responsable visuel merchandiser	34790	23/07/2023	6
Designer/ Multimédia	Titre RNCP	Webdesigner	35542	19/04/2026	5
	Titre RNCP	Chef de projet multimédia	35582	19/05/2024	7
	Titre RNCP	Manager/Designer de produits et services numériques	35864	15/09/2026	7
	Licence professionnelle	Métier du numérique : conception, rédaction et réalisation web (fiche nationale)	29971	01/01/2024	6
	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	31185	07/08/2022	6
Data Analyst /Data Miner	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	29969	01/01/2024	6
	Titre Ingénieur	Spécialités Génie Mathématiques	8987	01/01/2024	7
Manager d'exploitation /logistique/Achats	Titre RNCP	Manager de la supply chain et Achats (MS)	32227	19/12/2023	7
	Titre RNCP	Manager Achats et supply chain	26146	08/02/2023	7
	Titre RNCP	Manager de la chaîne logistique et achats (MS)	23011	18/12/2022	7
	Titre RNCP	Manager en achats et logistique	35441	17/03/2024	7
	Master	Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)	34032	31/08/2024	7
	Master	Marketing, vente	31501	01/01/2024	7
Manager Vente et supports	Titre RNCP	Manager marketing data et commerce électronique (MS)	30417	17/04/2023	7
	Titre RNCP	Manager des ressources humaines (MS)	35657	17/06/2026	7
	Titre RNCP	Manager de la stratégie et de la performance commerciale	35894	15/09/2023	7
	Titre RNCP	Manager commercial et marketing	35208	20/01/2026	7
	Titre RNCP	Manager Digital (MS)	35198	20/01/2024	7

Article 8 | Financement par l'OPCO

Les actions sont financées par l'OPCO dans le cadre des forfaits définis par les partenaires sociaux en SPP. Ainsi, les frais pouvant être pris en charge concernent

- les frais pédagogiques (les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation) ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- les salaires et charges sociales correspondant à ces formations, dans la limite des montants définis règlementairement.

Article 9 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 10 | Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 11 | Révision et dénonciation

Les organisations représentatives signataires de l'accord ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail, sur proposition de la CPNE.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281 | Convention collective nationale

IDCC : 1821 | **PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL, DU VERRE
ET DU VITRAIL**

Accord du 30 mars 2022
relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2022

NOR : ASET2250627M

IDCC : 1821

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

FCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) se sont réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation avec la volonté de s'accorder sur de nouveaux niveaux de salaires minima conventionnels garantis applicables à partir du 1^{er} mars 2022.

La négociation du présent accord a pris en compte l'analyse commune par les partenaires sociaux de la situation des entreprises de la branche et des salariés. Ayant constaté une accélération de l'inflation ces derniers mois, afin de soutenir les salariés, les parties signataires décident de se réunir avant l'ouverture de la prochaine négociation annuelle sur les salaires minima conventionnels, dès 2022, au cas où le coefficient 100 de la grille devait être inférieur au Smic. Les parties au présent accord conviennent que la première réunion de négociation aurait lieu dans le mois suivant la publication de l'arrêté de relèvement du Smic au *Journal officiel*.

Enfin, les partenaires sociaux ont pris en compte l'objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821 à l'exception des entreprises relevant de l'annexe B de la convention col-

lective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

Article 2 | Salaire minimum garanti

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être en dessous du Smic.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1 609,01 €.

Il est effectué sur l'ensemble des valeurs des coefficients conventionnels, par rapport à la grille établie par accord du 21 avril 2021, les revalorisations suivantes :

- + 3,10 % pour le coefficient 100 ;
- + 3 % pour les coefficients 115 à 135 ;
- + 2,5 % pour les coefficients 145 et 155 ;
- + 2,30 % pour les coefficients 160 et suivant.

En conséquence, les parties au présent accord conviennent des salaires minima garantis suivants :

(En euros.)

Coefficient	SMG mensuel	Coefficient	SMG mensuel
100	1 603,72		
115	1 609,01	275	2 222,16
125	1 614,29	290	2 364,62
135	1 623,61	295	2 407,01
145	1 635,50	315	2 576,56
155	1 655,26	330	2 848,13
160	1 661,89	345	3 309,24
175	1 691,75	385	3 378,61
190	1 721,08	440	3 605,14
205	1 752,42	490	4 016,47
220	1 782,06	550	4 473,28
230	1 801,79	660	5 227,45
245	1 937,22	770	5 981,52
260	2 079,69	880	6 735,65

Article 3 | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination.

Elles rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes qui est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Elles encouragent toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, qu'elles rentrent ou non dans le champ d'application de l'obligation de publier l'index « Égalité professionnelle », à poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable, et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale tout au long de la vie professionnelle.

Article 4 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord relatives au niveau des salaires minima garantis et à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations entreront en vigueur le 1^{er} mars 2022.

Article 6 | Publication. Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7 | Dénonciation. Révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 30 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281 | Convention collective nationale

IDCC : 1821 | **PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL, DU VERRE
ET DU VITRAIL**

Accord du 30 mars 2022

relatif au télétravail

NOR : ASET2250626M

IDCC : 1821

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

FCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

CFE-CGC CHIMIE ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

La crise sanitaire résultant du Covid-19 a obligé les entreprises à mettre en œuvre le télétravail sur l'ensemble des fonctions éligibles. Pour autant, conscients de l'évolution sociétale des pratiques et des modes d'organisation du travail, les partenaires sociaux souhaitent encourager, en l'encadrant, la pratique du télétravail au sein des entreprises de la branche.

Le présent accord tient compte de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 signé par les partenaires sociaux, étendu par arrêté du 2 avril 2021 et sécurise la mise en place du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles.

Le télétravail est désormais facilité par la forte évolution des technologies de l'information et de la communication. Sa mise en place doit permettre de promouvoir un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle pour les salariés.

Cette modalité d'organisation du travail s'inscrit dans cette démarche en apportant aux salariés une souplesse supplémentaire dans l'articulation de leur vie professionnelle et personnelle.

Le présent accord distingue trois situations d'organisation en télétravail qui ne se confondent pas :
– le télétravail occasionnel qui est mis en place d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ;

- le télétravail habituel dont les conditions d'exécution et d'organisation du travail sont formalisées dans un avenant au contrat de travail ;
- le télétravail exceptionnel qui constitue un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

À travers ce dispositif, les parties entendent améliorer la qualité de vie et réduire les temps de trajets des salariés, diminuer les risques psychosociaux et accompagner les situations individuelles qui le nécessitent.

L'attention des employeurs et des salariés est cependant appelée sur le risque en matière de désocialisation qui peut découler du télétravail. Elle est également appelée sur la responsabilité partagée relative à l'aménagement du lieu de travail et sa conformité à l'exercice de l'activité professionnelle.

Par ailleurs, les parties au présent accord rappellent que conformément aux dispositions légales, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

Enfin l'objet du présent accord, d'application générale dans le cadre strict du volontariat des salariés, est d'apporter un cadre définissant les modalités d'accès, d'exécution et de suivi du télétravail. Il tient compte des contraintes et nécessités organisationnelles, managériales et opérationnelles.

Article 1^{er} | Définition du télétravail et périmètre de l'accord

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication mises à disposition par l'entreprise.

Le télétravail est exercé au domicile du salarié. Le domicile s'entend comme son lieu de résidence habituel. Au démarrage du télétravail, ce domicile est obligatoirement déclaré à l'employeur par le salarié et devient son lieu du travail.

Afin d'offrir une plus grande souplesse au salarié dans l'organisation du télétravail, il est admis que le télétravail puisse être exercé depuis une seconde résidence, dès lors qu'elle est habituelle et localisée en France.

Les parties regarderont l'adéquation et la conformité du domicile pour travailler à distance. Le salarié s'engage à informer un mois à l'avance l'employeur de tout changement d'adresse impliquant un changement de domicile. Ce changement de domicile donnera lieu à un réexamen de la situation du télétravail afin de s'assurer qu'elle reste compatible avec les dispositions du présent accord. Par ailleurs des espaces de coworking pourront également être mis à la disposition des salariés.

Dans le cadre de l'introduction dans l'entreprise du télétravail pour au moins un salarié en dehors de circonstances exceptionnelles, une information-consultation des élus du CSE, ou à défaut des représentants du personnel, sera organisée dans l'entreprise. Il sera mis en place des critères d'éligibilité et de contrôle ainsi que des indicateurs de suivi, notamment sur la santé au travail.

Les représentants du personnel qui répondent aux critères d'éligibilité peuvent solliciter l'accès télétravail au même titre que d'autres salariés. Ils disposent alors de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail.

Article 2 | *Éligibilité au dispositif du télétravail*

Les bénéficiaires du dispositif relatif au télétravail sont des salariés en contrat à durée indéterminée, dont la nature du travail peut être réalisée à distance.

Il est ouvert uniquement aux salariés en poste depuis au moins 6 mois afin de garantir une bonne intégration préalable du salarié, sauf accord explicite formalisé au moment de l'embauche. Toutefois les salariés enceintes peuvent avoir accès à une organisation en télétravail avant ce délai dans les conditions définies par l'employeur après avis du CSE.

L'éligibilité au télétravail dépend par ailleurs intimement des capacités individuelles du salarié à s'inscrire efficacement dans cet aménagement.

Une attention particulière sera portée sur l'équilibre d'accès aux femmes et aux hommes de l'entreprise au télétravail.

En cas de changement de fonction, la poursuite du télétravail devra faire l'objet d'une nouvelle demande du salarié et acceptation de l'employeur. En cas de maintien du télétravail, un nouvel avenant relatif au télétravail peut être signé avec la mise en place d'une nouvelle période d'adaptation.

Le salarié doit informer sa compagnie d'assurance qu'il exerce à son domicile une activité professionnelle, il doit à cette occasion vérifier que son assurance habitation couvre le travail à distance, à partir des éléments fournis par son entreprise. Dans le cas d'un surcoût éventuel d'assurance engendré spécifiquement par le télétravail, ce dernier sera pris en charge par l'employeur sur présentation d'une facture acquittée.

Article 3 | *Cas particulier du télétravail occasionnel*

Les parties au présent accord conviennent que les salariés répondant aux critères d'éligibilité définis dans l'entreprise, bénéficient de 24 jours de télétravail occasionnel par année civile, non reportable d'une année sur l'autre, pouvant être utilisés selon les modalités définies dans cette dernière. En effet, ce télétravail occasionnel n'est pas régi par l'article 4 du présent accord.

Les parties insistent sur le fait que le salarié en télétravail occasionnel doit en tout état de cause disposer du temps repos quotidiens et hebdomadaires minimal et disposer des outils informatiques lui permettant de travailler à distance. Elles rappellent également que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail occasionnel pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

Les critères d'éligibilité aux jours de télétravail occasionnel précités et les modalités de leur utilisation sont définis par l'employeur après avis du CSE.

Les parties au présent accord rappellent néanmoins que le télétravail peut en tout état de cause être envisagé à titre temporaire et mis en place au cas par cas d'un commun accord entre l'employeur et le salarié afin d'offrir une plus grande souplesse au salarié dans l'organisation du travail ou de répondre à un besoin particulier ou à une situation inhabituelle, imprévisible et temporaire.

Article 4 | *Principe et organisation du télétravail*

4.1. Principe du volontariat

La mise en place du télétravail résulte d'une demande volontaire du salarié laquelle peut être acceptée par l'entreprise.

L'employeur peut également proposer à un salarié le passage en télétravail selon les modalités mises en œuvre au sein de son service. Le salarié est libre d'accepter ou de refuser cette forme d'organisation de son travail.

En aucun cas, il ne pourra être proposé à un salarié, notamment à une salariée enceinte, une organisation en télétravail en lieu et place d'un arrêt de travail.

Le principe du volontariat est fondé sur un principe d'acceptation mutuelle et de réversibilité tant à l'initiative du salarié que de l'employeur dans les conditions détaillées aux 3.3 et 3.6 du présent accord.

En tout état de cause, le refus par le salarié de télétravail ne peut ni faire l'objet d'une sanction disciplinaire, ni le pénaliser par rapport à son déroulement de carrière, ni entraîner des conséquences sur son évaluation professionnelle et sa rémunération.

En cas de circonstances exceptionnelles où la mise en œuvre du télétravail par l'entreprise est un moyen d'assurer la continuité de l'activité ou de préserver la santé et la sécurité des salariés (travaux importants sur le site, pics de pollution, conditions météorologiques type catastrophe naturelle, cas d'épidémie, impossibilité de se rendre sur le lieu de travail habituel...) le principe du double volontariat est écarté compte tenu des circonstances de sa mise en place.

4.2. Période d'adaptation

Une période d'adaptation au télétravail de trois mois est mise en place.

Toute suspension de l'exécution du contrat, quel qu'en soit le motif, entraîne une prolongation de la période d'adaptation d'une durée équivalente à celle de la suspension.

Au cours de cette période, chacune des parties pourra, par écrit (courrier ou courriel) mettre fin à cette forme d'organisation du travail, le salarié retrouvant alors les conditions antérieures du travail. Elle devra respecter un délai de prévenance d'un mois en motivant sa décision par écrit.

Chacune des parties pourra solliciter un entretien en cas de contestation de cette décision.

4.3. Réversibilité

Il est convenu que l'une des parties peut demander à tout moment l'arrêt du télétravail. Pour ce faire, elle devra informer l'autre partie et justifier par écrit (courrier ou courriel) de cette décision. Aucune des parties ne pourra s'opposer à la demande de réversibilité.

Si l'employeur est à l'origine de la demande, cette réversibilité sera présentée au CSE dans le cadre du bilan relatif au télétravail.

La réversibilité implique un retour du salarié sur son poste de travail habituel dans un délai d'un mois maximum.

4.4. Organisation du télétravail

a) Nombre, fréquence et répartition des jours de télétravail

- pour certains métiers spécifiques, au regard des spécificités d'organisation du travail liée à un cycle saisonnier ou annuel, la mise en place du télétravail pourra s'organiser, en dehors du cadre hebdomadaire, sur la saison, le trimestre, le mois ou l'année d'un commun accord entre le salarié et son employeur sans pouvoir dépasser sur les durées précitées 80 % de l'horaire légal du salarié. En tout état de cause, les parties au présent accord préconisent une présence sur site du salarié à minima de deux journées par semaine ;
- les situations particulières, liées notamment à l'état de santé du salarié, seront examinées au cas par cas par l'employeur et le service santé au travail.

b) Fixation des jours

Les jours de télétravail peuvent être déterminés dans l'avenant au contrat de travail et peuvent être modifiés ponctuellement d'un commun accord entre le salarié et son employeur.

Il est précisé que les jours de télétravail tombant un jour férié, un JRTT collectif, ou un congé payé ne sont pas reportables.

4.5. Plage de contacts

Les plages de contacts (pendant lesquelles l'employeur est autorisé à contacter le salarié par courriel ou téléphone) sont identiques aux horaires de travail habituels ; le salarié sera ainsi en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que s'il était dans les locaux de l'entreprise.

Pour les salariés soumis à une convention individuelle de forfait-jours ou de forfait-heures, les plages de contact seront déterminées entre l'employeur et le salarié dans le respect des durées maximales de travail et minimales de repos quotidiens et hebdomadaires.

4.6. Mise en place du télétravail, renouvellement et modifications contractuelles

a) Mise en place du télétravail

Le salarié souhaitant bénéficier du télétravail peut formuler sa demande à tout moment avec un délai de prévenance de 2 mois. La demande doit être formulée par écrit.

L'employeur organisera un entretien avec le salarié, afin de discuter des modalités d'application du télétravail par rapport au fonctionnement de l'équipe et à la situation du salarié.

L'employeur devra accepter ou refuser la mise en place du télétravail au moins un mois avant l'entrée souhaitée dans le dispositif. Tout refus à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail devra faire l'objet d'une réponse écrite et motivée.

Le salarié pourra demander un entretien à son employeur en cas de contestation des motivations de refus.

Un suivi des demandes acceptées ou refusées sera transmis trimestriellement au CSE.

b) Renouvellement

Le salarié et l'employeur feront un bilan du télétravail lors de l'entretien annuel afin d'évaluer la poursuite du télétravail et les éventuelles adaptations à mettre en œuvre.

Le télétravailleur et son supérieur hiérarchique aborderont dans le cadre de cet entretien les thèmes suivants :

- la charge de travail du salarié ;
- les conditions d'activité ;
- le respect des durées maximales de travail et des repos quotidiens et hebdomadaires ;
- l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.

L'entretien peut se dérouler en présence du responsable des ressources humaines, à la demande de l'une des parties.

À son issue, l'employeur confirmera par écrit la poursuite ou la fin du télétravail.

À défaut d'accord sur la poursuite du télétravail, il devra motiver sa décision.

Si les raisons qui ont motivé le refus venaient à évoluer, le salarié est en droit de reformuler une demande après un délai de 3 mois.

c) Modalités contractuelles

S'il existe, l'avenant portant sur le télétravail devra fixer notamment les points suivants :

- date de démarrage du télétravail ;
- la réversibilité ;
- la période d'adaptation ;

- le lieu principal du télétravail / éventuellement le lieu secondaire ;
- le cadre de référence du télétravail hebdomadaire ou autre si dérogation ;
- le nombre de jours en télétravail et les jours choisis ;
- la durée du télétravail ;
- les horaires de travail ;
- la plage de contact, les temps de pause et la durée journalière de travail.

Il peut également prévoir :

- les modalités des formations induites, si nécessaire ;
- le matériel mis à disposition ;
- les conditions de contrôle du travail et d'organisation des points périodiques avec le responsable hiérarchique ;
- les modalités de révision de l'avenant en cas de changement de poste de travail.

Article 5 | Droit à la déconnexion et vie privée

Le télétravailleur a le droit au respect de sa vie privée.

Il est rappelé que les plages de contact ont pour vocation de contribuer au respect de la vie privée.

Il est rappelé qu'en dehors des horaires de travail, le télétravailleur n'est nullement tenu de répondre aux sollicitations (mail, appel téléphonique...) émanant de son employeur. À cet égard, aucun reproche ne saurait lui être formulé.

Ce texte sera rappelé dans les modalités contractuelles écrites entre les parties, ainsi que les pauses et les horaires de repos.

Article 6 | Équipement

Au moment de la discussion sur la mise en place du télétravail, l'employeur et le salarié vérifient ensemble que les conditions pour un travail effectif, et dans des conditions optimales, sont réunies.

Le salarié doit disposer d'un espace de travail adapté et suffisant permettant d'exercer de manière satisfaisante une activité professionnelle et de préserver le respect de la confidentialité des données traitées dans le cadre de l'exercice du métier.

Par ailleurs, le salarié devra disposer d'une ligne internet haut débit à son domicile, ou son équivalent, condition indispensable à la réalisation du télétravail.

Le salarié doit disposer de l'ensemble du matériel informatique et bureautique nécessaire à la réalisation de ses missions en télétravail.

L'employeur met à disposition du salarié un ordinateur portable ainsi que les logiciels adaptés.

Par ailleurs, le matériel bureautique mis à disposition par l'employeur peut être :

- une imprimante photocopieuse scanner, et les cartouches ;
- un téléphone mobile professionnel, permettant le VPN ;
- un écran externe et un siège ergonomique pour prévenir des TMS.

La maintenance du matériel informatique est assurée par l'employeur. Celle-ci est effectuée dans des conditions définies d'un commun accord.

Les frais engagés par le salarié peuvent faire l'objet d'une allocation forfaitaire journalière destinée à couvrir les frais engagés.

Article 7 | Droits, obligations de statut du télétravailleur

Les télétravailleurs sont des salariés à part entière, et de ce fait ont les mêmes droits, avantages légaux et collectifs que ceux applicables aux salariés présents sur site. Ils bénéficient de titres-restaurants dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

Les télétravailleurs ont accès aux informations des entreprises et notamment l'accès aux informations syndicales, y compris, lorsqu'ils existent, par les intranets syndicaux dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Article 8 | Santé et sécurité au travail

8.1. Sécurité au travail

Concernant l'installation électrique, le salarié devra attester que le lieu de travail à domicile dispose d'une installation comportant une prise de terre et un disjoncteur aux normes permettant notamment le branchement d'un ordinateur portable en toute sécurité.

Le salarié devra s'assurer de disposer à son domicile d'un espace permettant de travailler dans de bonnes conditions.

L'entreprise s'assurera du respect de ses obligations en termes de santé et sécurité au travail.

8.2. Charge de travail

La charge de travail, les normes de production, les méthodes d'évaluation et les conditions de travail des télétravailleurs restent identiques à celles des salariés placés dans une situation similaire travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Les modalités de contrôle à distance des salariés seront présentées au CSE.

L'employeur devra organiser une fois par an un entretien avec le salarié en télétravail afin d'évoquer d'une part les conditions d'activité et d'autre part la charge de travail.

8.3. Accident

Les télétravailleurs bénéficient de la même couverture accident, maladie, prévoyance que les autres salariés et de la législation sur les accidents du travail et de trajet.

Un accident du salarié sur le lieu du télétravail prédéfini, pendant les jours de télétravail et les horaires sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise pendant le temps de travail. Ainsi, dans ce cadre, l'accident bénéficie d'une présomption d'accident du travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

Article 9 | Accompagnement et déploiement du télétravail et formations

Le déploiement de l'ouverture du télétravail sera accompagné si nécessaire, en fonction de la situation de l'entreprise :

- d'une communication écrite de présentation du dispositif ;
- d'une réunion d'information des salariés concernés ;
- d'actions de sensibilisation et d'un accompagnement des employeurs à ce nouveau mode d'organisation du travail ;
- d'une information du service de santé au travail ;
- de propositions de formations au cas par cas.

Article 10 | Suivi de l'accord

10.1. Au niveau de la branche

L'organisation du travail des salariés doit faire l'objet d'un suivi régulier par la branche, s'agissant notamment des éventuelles surcharges de travail et respect des durées maximales de travail, d'amplitude et de durées minimales de repos.

Ainsi, la CPPNI s'assurera de la bonne application de l'accord et pourra suggérer d'éventuelles adaptations de l'accord, lesquelles pourront faire l'objet d'une négociation.

Pour ce faire, elle se réunira une fois par an, et examinera au minimum les indicateurs suivants :

- nombre de télétravailleurs, répartition par filière de métiers, par sexe ;
- nombre de demandes acceptées et refusées, et motifs de refus ;
- nombre de jours de télétravail en moyenne par an ;
- nombre de salariés concernés par le télétravail occasionnel ou régulier.

À titre exceptionnel, lors de la première année de mise en œuvre du télétravail, la CPPNI se réunira deux fois pour dresser un bilan de mise en œuvre du télétravail et émettre d'éventuelles propositions de modifications.

Les parties au présent accord rappellent, par ailleurs, que conformément à l'article 39 de la convention collective, la CPPNI peut-être saisie afin de répondre sur les difficultés d'interprétation du présent accord.

10.2. Au niveau de l'entreprise

Le CSE sera informé annuellement de la mise en œuvre du télétravail dans l'entreprise.

Article 11 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 12 | Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13 | Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821.

Article 14 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 15 | *Dépôt et Notification*

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 30 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 19 du 4 avril 2022

relatif au travail de nuit

NOR : ASET2250596M

IDCC : 1930

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

ANMF ;

CFSI ;

SNIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant vient modifier l'article 73 de la CCN MTG (IDCC 1930). Ce texte a été réécrit dans l'objectif de simplifier la lecture et la compréhension du dispositif global relatif au travail de nuit. Des aménagements relatifs aux temps de pause et à l'amélioration des conditions de travail ont également été effectués.

Ainsi, les partenaires sociaux se sont attachés à définir :

- la période de nuit ;
- le travailleur de nuit ;
- les dispositions communes applicables au travail de nuit et aux travailleurs de nuit.

Article 1^{er} | Modification de l'article 73 « Travailler la nuit »

« 73.1. Définition de la période de travail de nuit

Conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail, la période de travail de nuit commence à 21 heures et s'achève à 6 heures.

Il est possible de substituer à cette période, une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures, mais comprenant l'intervalle compris

entre minuit et 5 heures. La période substituée doit être définie par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord collectif et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et avis du CSE s'ils existent.

73.1.1. Justifications du recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il est gouverné par les principes suivants :

- le recours au travail de nuit doit être limité aux cas où ce mode de travail est nécessaire pour assurer la continuité de l'activité économique ou la sécurité des personnes et des biens ;
- les contraintes inhérentes à ce mode d'organisation du travail notamment, en matière de protection de la sécurité et de la santé des salariés, de formation ainsi qu'au regard de l'articulation d'une activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales doivent être prises en considération par les entreprises.

La poursuite, la mise en place du travail de nuit au sens des dispositions du présent accord ou son extension à de nouvelles catégories de salariés dans les entreprises de la Branche est justifiée par :

- la nécessité d'assurer la sécurité des personnes et des biens ;
- la nécessité pour les entreprises de s'adapter aux variations de la charge de travail résultant en particulier du caractère saisonnier de certaines activités ou des exigences de la clientèle ;
- les opérations de manutention, ou de préparation qui concourent à l'exécution d'une prestation de transport ;
- l'exécution de prestations de transport dans le respect de la législation du transport et celui des délais de livraison imposés par notamment les distances à parcourir et la clientèle ;
- les activités de maintenance et/ou d'entretien et/ou de nettoyage.

Au regard des motifs qui précèdent, toutes les catégories professionnelles de salariés peuvent être amenées à accomplir un travail de nuit au sens des dispositions à suivre.

Il est rappelé que le travail de nuit des jeunes travailleurs est régi spécifiquement par les dispositions légales.

73.1.2. Conditions particulières applicables au travail de nuit

Tout salarié effectuant un horaire d'au moins 4 h entre 21 h et 6 h bénéficie :

- d'une indemnité de panier repas fixée à 1,5 fois le minimum garanti ;
- les heures de travail effectuées dans le cadre de l'horaire 21 h à 6 h sont majorées de 30 % sur la base du taux horaire (hors primes).

73.2. Le travailleur de nuit

Aura le statut de travailleur de nuit, le salarié qui répond à la définition du travailleur de nuit (art. 73.2.1). S'il répond à cette définition, il bénéficie alors de différents droits et garanties spécifiques précisées à l'article 73.2.2.

73.2.1. Définition du travailleur de nuit

Conformément à l'article L. 3122-5 du code du travail, le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :

- 1° Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes entre 21 h et 6 h du matin^[1] ;
- 2° Soit il accomplit, au cours de l'année civile^[2], au moins 270 heures de travail de nuit entre 21 h et 6 h du matin.

73.2.2. Conditions particulières applicables aux travailleurs de nuit

La qualification de travailleur de nuit permet donc au salarié de bénéficier d'un certain nombre de garanties ou de contreparties.

Ces garanties sont définies ci-dessous :

73.2.2.1. Durée quotidienne et hebdomadaire de travail

73.2.2.1.1. Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures de travail effectif (art. L. 3122-6 du code du travail).

En cas de surcroît d'activité dans les activités énumérées à suivre, la durée quotidienne de travail peut être augmentée, sans toutefois pouvoir excéder dix heures de travail effectif.

Sont concernées :

- les activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- les activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;
- les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser le dépassement de la durée quotidienne de travail mentionnée au premier alinéa du présent article après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité social et économique.

73.2.2.1.2. Durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser la durée légale, soit actuellement 40 heures.

Lorsque l'organisation du travail imposée par les contraintes d'utilisation des équipements ou les caractéristiques propres d'un secteur ou d'un service le justifie, la durée hebdomadaire de travail calculée comme exposée ci-dessus peut être portée à 42 heures de travail effectif en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sous réserve de ne pas dépasser une durée maximale de 44 heures de travail effectif au sein d'une même semaine.

[1] Sauf accord d'établissement ou d'entreprise prévoyant une période différente (article 73.1).

[2] Sauf accord d'établissement ou d'entreprise prévoyant une période différente (article 73.1).

73.2.2.1.3. Attribution d'un repos équivalent en cas de dérogation à la durée quotidienne et hebdomadaire

Le travailleur de nuit pour lequel il est fait application des dérogations prévues aux paragraphes 73.2.2.1.1 et 73.2.2.1.2 du présent article, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement.

Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente permettant d'assurer une protection appropriée du salarié concerné, est déterminée en accord avec chaque salarié concerné.

73.2.2.2. Pause

Aucun temps de travail ne peut atteindre six heures sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée au moins égale à vingt minutes consécutives.

Tout travailleur de nuit au sens du paragraphe 73.2.1 ci-dessus dont la durée quotidienne de travail dérogera à la durée maximale de travail de huit heures, en application des dispositions du paragraphe 73.2.2.1 ci-dessus, bénéficiera d'une pause supplémentaire de dix minutes.

Par exception, le temps de pause quotidien et le cas échéant le temps de pause supplémentaire des travailleurs de nuit sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tel.

73.2.2.3. Contreparties accordées au travailleur de nuit

73.2.2.3.1. Repos de compensation

Durée du repos de compensation

La durée du repos de compensation du travailleur de nuit tel que défini à l'article 73.2.1 est égale à 2 % des heures de nuit accomplies entre 21 h et 6 h, la durée dudit repos calculée est prise par application du tableau suivant :

Nombre d'heures de travail de nuit accomplies	Nombre de jours de repos de compensation
De 160 à 269	0,5
De 270 à 349	1
De 350 à 524	1,5
De 525 à 674	2
De 675 à 870	2,5
De 871 à 1 050	3
De 1 051 à 1 220	3,5
De 1 221 à 1 400	4
À partir de 1 401	4,5

Le repos de compensation prévu ci-dessus ne se cumule pas avec toute contrepartie ayant le même objet existant d'ores et déjà au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Prise du repos de compensation

Les repos acquis en compensation de l'accomplissement d'un travail de nuit devront être pris par demi-journée minimum, dans un délai maximum de six mois à compter de l'acquisition du nombre d'heures permettant la prise d'une demi-journée de repos.

Les demandes de prise de ces jours doivent être déposées au moins un mois à l'avance. La direction fera connaître dans les quinze jours du dépôt de la demande soit

son accord soit, si les nécessités de service ne permettent pas d'accorder le repos le jour sollicité, la proposition d'une autre date.

L'employeur doit informer le salarié sur les prises de repos et lui fournir un état du nombre de jours de repos de compensation à prendre.

Indemnisation d'une fraction du repos de compensation acquis

1. À la cessation du contrat de travail ou arrêt du travail de nuit pour un travailleur de nuit

En cas de cessation du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, le repos non pris à l'expiration du contrat de travail sera indemnisé au moyen du versement d'une indemnité compensatrice de repos de compensation.

2. En cours du contrat de travail

Le travailleur de nuit peut renoncer à son initiative, par écrit, à la prise d'une fraction du repos de compensation acquis.

Afin de garantir à chaque intéressé la prise d'un repos minimal au titre de chaque année civile, l'exercice du droit de renonciation précité est limité à la fraction du repos de compensation acquis sur ladite période excédant un jour de repos.

La renonciation peut porter sur tout ou partie de la fraction du repos de compensation acquis sur ladite période excédant le repos de compensation minimum défini ci-dessus. La renonciation écrite du salarié précise la fraction de repos de compensation à laquelle il renonce. Cette renonciation est définitive.

En contrepartie de cette renonciation, le salarié perçoit une indemnité compensatrice de repos de compensation dont le montant est calculé sur la base du taux horaire brut de l'intéressé, au prorata du repos auquel il renonce.

73.2.2.3.2. Améliorations des conditions de travail

Pour l'organisation des horaires du personnel de nuit, les entreprises devront veiller dans toute la mesure du possible, à ce que le passage d'une équipe de nuit à une équipe du matin, s'effectue après un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs.

Le nombre hebdomadaire de postes de nuit consécutifs est limité à cinq.

Chaque entreprise doit comporter un espace de repos installé à proximité des services ou ateliers, au sein desquels travaillent des travailleurs de nuit. Cet espace doit comporter l'aménagement nécessaire pour permettre aux travailleurs de nuit de prendre un repas chaud pendant leur temps de pause.

L'espace repos doit également permettre aux travailleurs de nuit de consulter les informations concernant l'entreprise et de déposer dans une boîte aux lettres, ou par tout moyen équivalent, toute demande à la direction.

Pour faciliter la communication du personnel de nuit avec les institutions représentatives du personnel, celles-ci ont la faculté d'installer dans cet espace repos des boîtes aux lettres ou tout autre moyen de communication équivalent.

Les salariés travailleurs de nuit ont la faculté, à leur demande, d'être reçus au moins une fois par an par un responsable de leur service.

Dans le cadre du rapport annuel tel que défini par l'article L. 2312-27 du code du travail, et soumis au CSE, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

73.2.2.3.3. Retour sur un poste de jour

Priorité de retour sur un poste de jour : les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur caté-

gorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Lorsque le retour sur un poste de jour sera demandé par l'employeur, les modalités de ce retour devront être discutées en amont, dans un délai raisonnable permettant à l'employeur et au salarié de s'organiser. Le travailleur de nuit bénéficiera alors durant les 3 premiers mois suivants son retour à un poste de jour, du maintien de sa rémunération mensuelle brute (indemnité repas et majorations relatives au travail de nuit prévues à l'article 73.1.2 incluses) calculée sur la moyenne de sa rémunération mensuelle brute (indemnité repas et majorations relatives au travail de nuit incluses) des 12 derniers mois d'activité.

Possibilité de transfert à un poste de jour pour raisons familiales impérieuses : lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge par le salarié d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

Transfert à un poste de jour pour raisons médicales : lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail l'exige, le travailleur de nuit doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture de contrat du travailleur de nuit du fait de son inaptitude médicale au travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un autre poste, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé.

73.2.2.3.4. Protection des femmes enceintes

Conformément à l'article L. 1225-9 du code du travail, un régime de protection des femmes enceintes ou ayant accouché travaillant de nuit est mis en place.

Cette protection se traduit, pour les intéressées, par un droit au transfert sur un poste de jour et, en l'absence d'une telle possibilité de reclassement, par la suspension de leur contrat de travail assortie d'une garantie de rémunération dans les conditions de l'article L. 1225-14 du code du travail.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

73.2.2.3.5. Surveillance médicale des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un suivi régulier renforcé de leur état de santé. À cet égard, les travailleurs de nuit bénéficient d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé du service de santé au travail mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail, préalablement à leur affectation à leur poste de travail.

À l'issue de cette visite, les travailleurs de nuit bénéficient de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole élaboré par le médecin du travail, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de 3 ans.

Le médecin du travail doit prodiguer à l'entreprise tous conseils sur la façon de réduire ou d'éviter les problèmes de santé associés au travail de nuit.

Compte tenu des répercussions du travail de nuit sur la santé des travailleurs qui y sont soumis, le médecin du travail doit être consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Le médecin du travail informe les salariés soumis au travail de nuit, plus particulièrement les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé. Cette information tient compte de la spécificité des horaires, fixes ou alternés. Il les conseille sur les précautions éventuelles à prendre.

Par ailleurs, conformément à l'article R. 3122-12 du code du travail, le médecin du travail est informé par l'employeur de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit.

73.3. Dispositions communes applicables au travail de nuit et aux travailleurs de nuit

73.3.2. Accord du salarié pour le passage à un horaire de nuit

Le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit, même temporaire, est soumis à l'accord exprès de l'intéressé.

73.3.3. Sécurité

Les entreprises devront être particulièrement attentives à la protection des travailleurs de nuit notamment en évitant l'isolement des travailleurs ou lorsque cela n'est pas possible en prévoyant des dispositifs de communication ou d'alarme appropriés.

73.3.4. Développement de l'utilisation des transports collectifs

Dans le but de favoriser l'utilisation des transports collectifs, les entreprises sont invitées à étudier, en liaison avec le CSE, s'il existe, à défaut avec les intéressés, les adaptations d'horaires susceptibles de rendre ceux-ci davantage compatibles avec les horaires des moyens de transport collectifs desservant, le cas échéant, l'entreprise.

73.3.5. Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et engagent les entreprises à être vigilantes sur l'application de ce principe en matière d'embauche, de rémunération, de formation professionnelle et d'évolution de carrière pour les salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit.

Les parties précisent que leurs engagements en matière de d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes résultent des dispositions de l'accord de branche signé le 11 octobre 2012 en la matière ainsi que son avenant n° 1 signé le 2 juillet 2021.

73.3.6. Formation professionnelle

La formation professionnelle doit être privilégiée et développée pour tous les salariés.

Les entreprises devront porter une attention particulière aux travailleurs de nuit et aux salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit afin que ces derniers bénéficient des actions comprises dans le plan de développement des compétences de l'entreprise, au titre du Projet de transition professionnelle et de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les conditions d'accès à la formation du personnel de nuit seront examinées lors de la consultation du CSE sur le plan de formation professionnelle.

Les parties précisent que leurs engagements en matière de formation professionnelle résultent des dispositions des accords interbranches intervenus en la matière.

73.3.7. Représentation du personnel

Le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. A cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelles des salariés concernés. »

Article 2 | *Date d'effet et période transitoire*

Le présent avenant entrera en vigueur pour les parties signataires au jour de la signature de l'avenant et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Au regard de son impact organisationnel et financier, les entreprises disposeront d'un délai de mise en œuvre pour se mettre en conformité au plus tard au 1^{er} janvier 2024. Pendant cette période transitoire et jusqu'à la mise en conformité de l'entreprise, les dispositions antérieures de l'article 73 de la CCN MTG continueront de s'appliquer.

Les autres dispositions de la CCN MTG restent inchangées.

Article 3 | *Formalités administratives*

3.1. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

3.2. Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

3.3. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

3.4. Extension et formalités

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur.

La signature est effectuée via un logiciel sécurisé de signature électronique.

Fait à Paris, le 4 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

IDCC : 1982 | **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES DANS
LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

Avenant n° 1 du 10 mars 2022

à l'accord du 25 septembre 2020
relatif à la couverture de frais de santé

NOR : ASET2250608M

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 :

Préambule

Le présent avenant n° 1 a pour objet de définir les modalités relatives au maintien des garanties de protection sociale complémentaire (PSC) en cas de suspension du contrat de travail dans le cadre des contrats collectifs à adhésion obligatoire suite à l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021.

Le présent avenant n° 1 à l'accord de branche relatif à la couverture de frais de santé du 25 septembre 2020, est établi au regard de la législation fiscale et sociale en vigueur au moment de sa conclusion.

Article 1^{er} | Suspension du contrat de travail indemnisée

L'article 6.2 « Suspension du contrat de travail indemnisée » de l'accord du 25 septembre 2020 est remplacé par les dispositions ci-dessous :

« Les dispositions relatives à la suspension des garanties, pour les participants dont le contrat de travail est suspendu, sont aménagées pour prendre en compte les disposi-

tions de l’Instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail dans le cadre des contrats collectifs à adhésion obligatoire.

Le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire mises en place dans l’entreprise est maintenu, moyennant paiement des cotisations (sauf disposition plus favorable figurant au contrat souscrit auprès d’un organisme assureur), au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et, le cas échéant, de leurs ayants droit pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d’un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d’indemnités journalières complémentaires, qu’elles soient versées directement par l’employeur ou pour son compte par l’intermédiaire d’un tiers ;
- d’un revenu de remplacement versé par l’employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l’activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l’employeur (reclassement, mobilité...). »

Article 2 | Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux règles prévues par le code du travail.

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

Le présent avenant s’applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d’application de la convention collective du négoce des prestations de service dans le domaine médico-technique, quel que soit leur effectif.

Dans le cadre de la demande d’extension et conformément aux dispositions de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l’objet du présent avenant ne justifie pas de mesures spécifiques pour les entreprises de – 50 salariés.

Article 4 | Entrée en vigueur de l’accord

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

Article 5 | Notification. Dépôt. Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives, et, au terme d’un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d’opposition, il sera procédé, dans les meilleurs délais aux formalités légales, en vue du dépôt, puis de l’extension du présent accord.

Fait à Paris, le 10 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

IDCC : 1982 | **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES DANS
LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

Avenant n° 1 du 10 mars 2022

à l'accord du 25 septembre 2020
relatif au régime complémentaire

NOR : ASET2250607M

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 :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de faire évoluer l'accord du 25 septembre 2020 relatif au régime de prévoyance quant à :

- la définition des catégories objectives au regard du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ;
- les modalités relatives au maintien des garanties de protection sociale complémentaire (PSC) en cas de suspension du contrat de travail dans le cadre des contrats collectifs à adhésion obligatoire suite à l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021.

Le présent avenant n° 1 à l'accord de branche relatif au régime complémentaire de prévoyance du 25 septembre 2020, est établi au regard de la législation fiscale et sociale en vigueur au moment de sa conclusion.

Article 1^{er} | Catégories objectives

Pour prendre en compte le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, les modifications suivantes sont apportées aux dispositions de l'accord du 25 mars 2020 relatif au régime complémentaire de prévoyance :

A. L'article 2 « Bénéficiaires du régime complémentaire de prévoyance » est remplacé par les dispositions ci-dessous :

« Article 2 | Bénéficiaires du régime complémentaire de prévoyance

Bénéficient à titre obligatoire, des garanties définies par le présent accord, et ce, dès leur date d'embauche :

- les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 ;
- les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017. »

B. L'article 3.1 « Définition des garanties » est remplacé par les dispositions ci-dessous :

« Article 3.1 | Définition des garanties

Les salariés bénéficient *a minima* du niveau de garanties prévu par le présent accord.

Les niveaux d'indemnisation définis dans le tableau ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale et sont exprimées en pourcentage du salaire de référence tel que défini à l'article 7.2 ci-après.

Capital décès toutes causes	
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant	80 % du salaire de référence
Marié, pacsé, concubin, sans enfant	230 % du salaire de référence
Tout salarié avec un enfant	280 % du salaire de référence
Majoration pour enfant à charge supplémentaire	50 % du salaire de référence
Accessoires décès	
Versement par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie ⁽¹⁾	100 % du capital décès toutes causes
Double effet	100 % du capital décès toutes causes
Capital supplémentaire versé aux enfants à charge : - en cas de décès simultanément à celui du salarié, de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin ; - en cas de survenance du décès du deuxième parent postérieurement à celui du salarié.	
Frais d'obsèques du salarié, de son conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ou d'un enfant à charge. Le montant est limité aux frais réels en cas de décès d'un enfant à charge de moins de 18 ans.	150 % PMSS
Rente viagère de conjoint, partenaire de Pacs ou concubin survivant tels que définis à l'article 3.2	
Montant	5 % du salaire de référence
Rente éducation versée à chaque enfant à charge tel que défini à l'article 3.2, en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie	
Jusqu'à 9 ans	6 % du salaire de référence

De 9 à 18 ans	9 % du salaire de référence
De 18 à 26 ans (si études ou assimilés)	12 % du salaire de référence
Enfant orphelin des deux parents	Doublément de la rente
Enfant handicapé	Rente viagère
Incapacité temporaire de travail (y compris accident du travail et maladie professionnelle)	
Franchise	Salariés ayant au moins un an d'ancienneté : indemnisation en complément et relais des obligations de maintien de salaire conventionnel.
	Salarié de moins de 1 an d'ancienneté : indemnisation à compter du 31 ^e jour d'arrêt de travail continu.
Montant	75 % du salaire de référence
	Sous déduction des prestations de sécurité sociale, reconstituées de manière théorique si le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture de droits à IJSS en termes d'heures de cotisations ou d'heures travaillées selon le cas) et le cas échéant du maintien de salaire à charge de l'employeur au titre de ses obligations conventionnelles. ^[2]
Invalidité et incapacité permanente professionnelle	
1 ^{re} catégorie ou taux d'incapacité permanente de 33 % à 65 % reconnus par la sécurité sociale	45 % du salaire de référence net, sous déduction des prestations de sécurité sociale ^[2]
2 ^e et 3 ^e catégorie ou taux d'incapacité permanente supérieur à 65 %, avec ou sans allocation pour tierce personne reconnus par la sécurité sociale	75 % du salaire de référence net, sous déduction des prestations de sécurité sociale ^[2]
[1] Salarié considéré comme définitivement incapable de se livrer à une occupation ou à un travail quelconque lui procurant gain et profit et ne pouvant réaliser seul les actes de la vie courante, sous réserve que la sécurité sociale ait notifié un classement en invalidité de 3 ^e catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle de 100 % avec majoration pour tierce personne.	
[2] Les prestations versées par l'assureur ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (sécurité sociale, activité à temps partiel autre organismes de prévoyance collective, régime d'assurance chômage) permettre au salarié de disposer de ressources supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.	

C. L'article 7.2 « Assiette de calcul des cotisations et des prestations » est remplacé par les dispositions ci-dessous :

« Article 7.2 | Assiette de calcul des cotisations et des prestations »

Les cotisations et les prestations sont fixées en pourcentage du salaire de référence, définit comme le salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale, y compris primes, gratifications et rappels de salaire dus au titre des 12 mois civils précédant l'événement.

Le salaire de référence est limité à :

- la tranche 2 pour les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 ;
- la tranche 1 pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017.

On entend par :

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

Article 2 | *Suspension du contrat de travail indemnisée*

Pour prendre en compte, les dispositions de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, l'article 6.2 « Suspension du contrat de travail indemnisée » de l'accord du 25 mars 2020 est remplacé par les dispositions ci-dessous :

« Article 6.2 | *Suspension du contrat de travail indemnisée*

Le bénéfice des garanties est en revanche maintenu, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- soit d'une indemnisation complémentaire (indemnités journalières ou pension d'invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur, qu'elle soit versée directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...) ;
- des prestations en espèce de la sécurité sociale.

Dans ce cas, l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes (salariales et patronales) pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) et bénéficiaires, à ce titre, d'un maintien des garanties défini au présent article, le salaire servant de base au calcul des cotisations et des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur, durant la période de maintien des garanties. Ce revenu de remplacement s'entend brut de cotisations et contributions de sécurité sociale. »

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

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce des prestations de service dans le domaine médico-technique, quel que soit leur effectif.

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

Article 4 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux règles prévues par le code du travail.

Article 5 | *Entrée en vigueur de l'accord*

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

Article 6 | *Notification. Dépôt. Extension*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives, et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notifi-

cation et, à défaut d'opposition, il sera procédé, dans les meilleurs délais aux formalités légales, en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 10 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

IDCC : 2603 | **PRATICIENS-CONSEILS DU RÉGIME GÉNÉRAL
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

Protocole d'accord du 13 décembre 2021

relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants
des organismes du régime général de sécurité sociale
pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024

NOR : ASET2250621M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC-FO ;

SGPCOSS CFE ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 13 juillet 2021, les partenaires sociaux ont signé unanimement le protocole d'accord relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale. Cet accord a été agréé par la tutelle le 8 septembre 2021.

Cet accord s'inscrit dans la continuité des négociations relatives au régime de prévoyance en instaurant, dans un esprit de solidarité, des garanties non contributives.

Il vise à apporter des solutions adaptées aux besoins des salariés proches aidants dans l'objectif de leur assurer une meilleure articulation entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Le dispositif prévu comporte deux volets :

- un premier volet porté par le régime de prévoyance (titre I^{er}, articles 5 à 9) : cette partie du dispositif, financée par le fonds social du régime de prévoyance à hauteur de 3 % maximum des cotisations brutes encaissées par an, a pour ambition de proposer un certain nombre de services et prestations afin de faciliter la reconnaissance, au sein de l'Institution, des salariés en situation d'aidance et de répondre à leurs besoins au quotidien ;
- un second volet assuré par l'employeur (titre II, articles 10 et 11), qui concerne l'octroi, dans le respect des limites et conditions posées, d'un complément de rémunération pour les

salariés proches aidants bénéficiaires d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou d'un congé de proche aidant afin de leur garantir le maintien de leur rémunération nette mensuelle ; des facilités organisationnelles sont également accessibles.

L'article 9 du protocole d'accord du 13 juillet 2021 prévoit qu'à l'issue d'une procédure transparente de mise en concurrence, les partenaires sociaux identifient un ou plusieurs prestataires chargé(s) d'assurer la mise en œuvre des prestations portées par le régime de prévoyance.

La mise en œuvre des dispositions du titre I^{er} est ainsi conditionnée à la signature et à l'agrément de l'accord désignant ce ou ces prestataires (art. 15 du protocole d'accord du 13 juillet 2021).

C'est dans ce cadre qu'une procédure de mise en concurrence a été lancée afin de sélectionner le ou les prestataires chargé(s) d'assurer la mise en œuvre des prestations portées par le régime de prévoyance, pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024.

Quatre candidats ont répondu à l'appel d'offres.

L'instance paritaire visée à l'article 9.2 de l'accord précité du 13 juillet 2021 s'est réunie les 17 et 26 novembre 2021 pour procéder à l'examen des quatre candidatures reçues et au choix du ou des prestataires.

À l'issue d'un vote unanime, les membres de l'instance ont choisi de retenir l'offre du groupement d'assureurs et d'assistant composé de Malakoff-Humanis qui agit comme chef de file, AG2R La Mondiale, AESIO Mutuelle et Inter-Mutuelle Assistance.

Les parties signataires, après avoir pris connaissance du choix opéré par l'instance désignée à cet effet, formalisent celui-ci par le présent accord.

Article 1^{er}

Les dispositions du protocole d'accord du formalisant le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre I^{er} du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective du 8 février 1957, s'appliquent dans le cadre de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

Article 2 | Dispositions diverses

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Montreuil, le 13 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609 | **ETAM**

Accord paritaire du 25 mars 2022
relatif aux appointements minimaux applicables au 1^{er} mai 2022

NOR : ASET2250618M

IDCC : 2609

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

FFB Pays de la Loire ;

CAPEB Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR CFDT Pays de la Loire ;

FO Pays de la Loire ;

CFE-CGC BTP Pays de la Loire,

d'autre part,

Préambule

En application du titre III de la convention nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives au plan national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région, fixés comme suit.

Article 1^{er}

Pour la Région Pays de la Loire, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont fixé le

barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} mai 2022 :

Niveaux	Salaire minimal mensuel applicable au 1 ^{er} mai 2022 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année, soit 151,67 heures mensuelles
A	1 607,70 €
B	1 752,06 €
C	1 892,11 €
D	2 055,93 €
E	2 217,20 €
F	2 457,16 €
G	2 737,29 €
H	3 102,88 €

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

L'accord portant sur les salaires minimaux applicables aux ETAM de la convention collective nationale du 12 juillet 2006, afin de maintenir en cette matière une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3 | Application

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

Article 4 | Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national. Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la Dreets. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5 | Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 6 | Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Fait à Nantes, le 25 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3348 | Convention collective nationale

IDCC : 2666 | **ACTEURS DU DÉVELOPPEMENT ET DE L'INGÉNIERIE
TERRITORIALE D'INTÉRÊT GÉNÉRAL (ADITIG)**

Avenant n° 35 du 18 janvier 2022

relatif à la valeur du point et aux minima salariaux de la branche (ADITIG)

NOR : ASET2250597M

IDCC : 2666

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

FNCAUE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FG FO Construction,

d'autre part,

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 2441-1 portant sur la négociation annuelle des salaires, relatif à la valeur du point et aux minima salariaux de la branche des acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG).

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG).

Article 2

L'augmentation de la valeur du point et des minima salariaux de la branche pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à :

- 5,84 soit 2,25 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux de I à III ;
- 5,71 soit 2,1 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux IV ;
- 5,63 soit 2,1 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux V.

Article 3

Cette valeur du point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire minimum mensuel pour la durée légale du travail. Le salaire minimum mensuel correspond au salaire de base brut mensuel et ne comprend pas les primes éventuelles.

Article 4

Une clause de revoyure entre les partenaires sociaux sera activée en juillet 2022.

Article 5 | *Date d'effet, dépôt, extension*

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2022.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3^o de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code la sécurité sociale.

Article 6 | *Dispositions spécifiques entreprises de moins de 50 salariés*

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général de la présente grille de minima qui s'applique aux entreprises, quelle que soit leur taille, et aux salariés de la branche.

Article 7 | *Égalité entre les hommes et les femmes*

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femme. Au vu des données sociales étudiées et en particulier des indices de parité observés et qui concernent les rémunérations brutes, il n'est pas constaté de différence notable entre homme et femme.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 25 janvier 2022.

Fait à Paris, le 18 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**
AGENTS DE DIRECTION
(18 septembre 2018)

Avenant du 22 février 2022

relatif à la situation de double résidence (art. 9.3 de la convention)

NOR : ASET2250611M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEC-FO ;

SNADEOS CFTC ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 9.3 « Situation de double résidence » de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Indice de référence des loyers », le montant est porté à compter du 1^{er} janvier 2022 à :

- 1 012,37 € par mois lorsque l'hébergement se situe à Paris ou dans un département limitrophe ;
- 809,89 € par mois quand l'hébergement se situe dans une unité urbaine au sens de l'Insee dont la population est supérieure à 400 000 habitants, ou dont la ville principale est préfecture de région ;
- 506,18 € par mois dans les autres cas.

Fait à Montreuil, le 22 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3232 | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE
AGENTS DE DIRECTION
(18 septembre 2018)**

Avenant du 22 février 2022

à l'avenant du 19 décembre 1974
relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts
accordés aux agents de direction et agents comptables
en vue de l'achat d'un véhicule automobile

NOR : ASET2250612M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEC-FO ;

SNADEOS CFTC ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article premier de l'avenant du 19 décembre 1974 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1^{er} janvier 2022 à une limite maximum de 8 196,77 €.

Article 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 19 décembre 1974, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice INSEE « Achat de véhicules », à compter du 1^{er} janvier 2022, à 5 402,38 €.

Fait à Montreuil, le 22 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant du 12 avril 2022

relatif aux salaires minima garantis des salariés relevant des titres II et III
de la convention collective nationale

NOR : ASET2250613M

IDCC : 3233

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

SFIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT construction et bois ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux de l'industrie cimentière, réunis en commission mixte paritaire, se sont rencontrés aux fins de négocier les salaires minima hiérarchiques des salariés relevant des titres II (ouvriers et ETDAM) et III (ingénieurs et cadres) de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments (IDCC 3233).

Les négociations ont pris appui sur les données fournies par le rapport annuel de branche prévu par l'article D. 2241-1 du code du travail, établi et présenté par le SFIC au titre de l'année 2021.

À l'issue de la séance de négociation du 23 mars 2022, le SFIC a annoncé une nouvelle proposition de revalorisation, pour les catégories ouvriers et ETDAM d'une part, et ingénieurs et cadres d'autre part. Il a été convenu de retranscrire ces propositions dans un projet d'avenant qui serait mis à la signature des partenaires sociaux.

Le présent avenant vient donc modifier le contenu des sous-titres II.D et III.B de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 étendue^[1], entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2021 (ci-après désignée « la CCN »).

[1] Arrêtés d'extension du 30 juillet 2021 et du 17 septembre 2021.

1.1. Grille des salaires minima hiérarchiques mensuels

La grille des salaires minima mensuels hiérarchiques (SMH) du personnel ouvrier et ETDAM de l'industrie cimentière, visés à l'article II.2.1 de la CCN et figurant au sous-titre II.D de la CCN, est revalorisée de :

- 5,65 % en moyenne au 1^{er} janvier 2022, par rapport aux valeurs en vigueur au 1^{er} janvier 2019^[1].

Le nouveau sous-titre II.D de la CCN, indiquant, coefficient par coefficient, les montants du SMH ainsi revalorisé ainsi que les valeurs correspondantes pour le salaire minimum horaire hiérarchique (SHH) et le salaire minimum annuel garanti (SMAG) visés aux articles II.2.1 et II.2.2 de la CCN, figure en fin du présent avenant.

1.2. Revalorisation du « Point 100 Profession »

La valeur du point 100 profession du personnel ouvrier et ETDAM, telle que visée à l'article II.2.7 de la CCN, est revalorisée à :

- 5,4885 € au 1^{er} janvier 2022, soit une revalorisation de 6,65 % par rapport à son montant en vigueur au 1^{er} janvier 2019^[2].

Le nouveau sous-titre II.D de la CCN, indiquant les montants du point 100 profession ainsi revalorisé, figure en fin du présent avenant.

1.3. Primes conventionnelles

1.3.1. Il est rappelé que :

- la prime de treizième mois, visée à l'article II.2.3 de la CCN, est égale à 100 % du salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH) du coefficient hiérarchique de l'intéressé ;
- l'allocation de fin d'année, visée à l'article II.2.4 de la CCN, est égale à 30 % du SMH du coefficient hiérarchique de l'intéressé.

1.3.2. Le montant de la prime de vacances, visée à l'article II.2.6 de la CCN, est porté à 850 € au 1^{er} janvier 2022.

La prime de vacances est donc exceptionnellement revalorisée de manière forfaitaire pour l'année 2022, par dérogation aux dispositions de l'article II.2.6 prévoyant une revalorisation indexée sur celle du point 100. Elle sera de nouveau indexée sur la revalorisation du point 100 à compter du 1^{er} janvier 2023 conformément à l'article II.2.6 précité.

1.3.3. Le montant de l'indemnité de panier, visée à l'article II.2.9 de la CCN, est porté à 5,2690 € au 1^{er} janvier 2022 (7,9035 € en cas de majoration de 50 %).

[1] Valeurs figurant dans l'accord catégoriel ouvriers et ETDAM du 8 mars 2019 étendu, reprises dans la CCN du 2 octobre 2019. Cette revalorisation correspond à une revalorisation moyenne de la grille des SMH de 3,34 % par rapport aux valeurs indiquées dans la décision unilatérale du SFIC du 15 octobre 2021.

[2] Montant figurant dans l'accord catégoriel ouvriers et ETDAM du 8 mars 2019 étendu, repris dans la CCN du 2 octobre 2019. Cette revalorisation correspond à une revalorisation du point 100 profession de 3,42 % par rapport à la dernière valeur au 1^{er} septembre 2021 indiquée dans la décision unilatérale du SFIC du 15 octobre 2021.

Article 2 | *Ingénieurs et cadres*

La valeur du point 100 profession du personnel ingénieurs et cadres, visé à l'article III.2.2.1 du titre III de la CCN, est revalorisée à :

- 5,8815 € au 1^{er} janvier 2022, soit une revalorisation de 10 % par rapport à son montant en vigueur au 1^{er} mars 2015^[1].

Le nouveau sous-titre III.B de la CCN, calculant à partir de ce point 100 profession, coefficient par coefficient, les montants du salaire mensuel de base conventionnel (SMB) et du salaire annuel de base conventionnel (SAB) visés aux articles III.2.2.1 et III.2.2.2 de la CCN, figure en fin du présent avenant.

Article 3 | *Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tel que prévu à l'article L. 2241-1 du code du travail. À ce titre, le rapport de branche 2021 fait état des rémunérations perçues par les femmes et les hommes de la branche de l'industrie cimentière afin d'étudier les éventuelles mesures à prendre.

Par ailleurs, conformément à l'article I.4 de la CCN, qui contient également des éléments de situation comparée^[2], les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 4 | *Dispositions finales*

4.1. Champ d'application

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail, s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

Le présent avenant s'appliquera sans préjudice des dispositions légales et notamment des articles L. 2241-1, L. 3232-1 et L. 3232-3 du code du travail.

4.2. Durée, entrée en vigueur, bilan

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2022.

[1] Montant figurant dans l'accord catégoriel ingénieurs et cadres du 27 mai 2015 étendu. Cette revalorisation correspond à une revalorisation du point 100 profession respectivement de 6,41 % par rapport au montant indiqué dans la CCN du 2 octobre 2019, et de 4,11 % par rapport à la dernière valeur au 1^{er} septembre 2021 indiquée dans la décision unilatérale du SFIC du 15 octobre 2021.

[2] L'article I.4 de la CCN a fait l'objet d'un avenant de révision du 9 décembre 2021, déposé à la direction générale du travail et en cours d'extension.

À compter de cette date :

- le sous-titre II.D figurant en fin du présent avenant se substitue à l'actuel sous-titre II.D de la CCN ;
- le sous-titre III.B figurant en fin du présent avenant se substitue à l'actuel sous-titre III.B de la CCN.

Le présent avenant fera l'objet d'un bilan à l'occasion de la présentation du rapport annuel de branche visé à l'article D. 2241-1 du code du travail, conformément à l'article L. 2222-5-1 du même code.

4.3. Notification, dépôt, extension

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

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

Les parties signataires conviennent que, par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, au vu du contenu des dispositions du présent avenant portant sur les salaires minimaux, celui-ci ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

4.4. Adhésion

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

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

4.5. Révision et dénonciation

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

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

(Voir page suivante.)

« Sous-titre II.D de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019

1. SMH, SHH et SMAG au 1^{er} janvier 2022

Coefficient hiérarchique	Salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH)*	Salaire minimum horaire hiérarchique (SHH)*	Salaire minimum hiérarchique annuel garanti (SMAG)						
			Années d'ancienneté acquises						
			À l'embauche**	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans
140	1 617,00 €	10,62 €	22 356,10 €	22 938,22 €	23 520,34 €	24 102,46 €	24 684,58 €	25 266,70 €	25 848,82 €
150	1 627,00 €	10,69 €	22 489,10 €	23 074,82 €	23 660,54 €	24 246,26 €	24 831,98 €	25 417,70 €	26 003,42 €
160	1 638,00 €	10,76 €	22 635,40 €	23 225,08 €	23 814,76 €	24 404,44 €	24 994,12 €	25 583,80 €	26 173,48 €
170	1 648,00 €	10,82 €	22 768,40 €	23 361,68 €	23 954,96 €	24 548,24 €	25 141,52 €	25 734,80 €	26 328,08 €
180	1 661,00 €	10,91 €	22 941,30 €	23 539,26 €	24 137,22 €	24 735,18 €	25 333,14 €	25 931,10 €	26 529,06 €
190	1 677,00 €	11,01 €	23 154,10 €	23 757,82 €	24 361,54 €	24 965,26 €	25 568,98 €	26 172,70 €	26 776,42 €
205	1 742,00 €	11,44 €	24 018,60 €	24 645,72 €	25 272,84 €	25 899,96 €	26 527,08 €	27 154,20 €	27 781,32 €
215	1 825,00 €	11,99 €	25 122,50 €	25 779,50 €	26 436,50 €	27 093,50 €	27 750,50 €	28 407,50 €	29 064,50 €
225	1 910,00 €	12,55 €	26 253,00 €	26 940,60 €	27 628,20 €	28 315,80 €	29 003,40 €	29 691,00 €	30 378,60 €
235	1 995,00 €	13,10 €	27 383,50 €	28 101,70 €	28 819,90 €	29 538,10 €	30 256,30 €	30 974,50 €	31 692,70 €
245	2 086,00 €	13,70 €	28 593,80 €	29 344,76 €	30 095,72 €	30 846,68 €	31 597,64 €	32 348,60 €	33 099,56 €
255	2 245,00 €	14,75 €	30 708,50 €	31 516,70 €	32 324,90 €	33 133,10 €	33 941,30 €	34 749,50 €	35 557,70 €
270	2 295,00 €	15,07 €	31 373,50 €	32 199,70 €	33 025,90 €	33 852,10 €	34 678,30 €	35 504,50 €	36 330,70 €
290	2 468,00 €	16,21 €	33 674,40 €	34 562,88 €	35 451,36 €	36 339,84 €	37 228,32 €	38 116,80 €	39 005,28 €
310	2 648,00 €	17,39 €	36 068,40 €	37 021,68 €	37 974,96 €	38 928,24 €	39 881,52 €	40 834,80 €	41 788,08 €
335	2 862,00 €	18,80 €	38 914,60 €	39 944,92 €	40 975,24 €	42 005,56 €	43 035,88 €	44 066,20 €	45 096,52 €
360	3 092,00 €	20,31 €	41 973,60 €	43 086,72 €	44 199,84 €	45 312,96 €	46 426,08 €	47 539,20 €	48 652,32 €

* Horaire conventionnel de référence : 152,25 heures.

** Le SMAG est le minimum à respecter pour un salarié présent toute l'année et ayant par conséquent au moins un an d'ancienneté.

Augmentations du SMH et du SHH

1° Le SMH de l'ouvrier chef d'équipe travaillant habituellement avec son équipe est au moins égal à la rémunération effective de l'ouvrier le mieux payé de l'équipe augmentée de 15 %.

2° Le SMH du salarié resté plus de 10 ans au même coefficient hiérarchique est au moins égal au SHM dudit coefficient augmenté de 10 %.

3° Cas du travail la nuit, le dimanche et les jours fériés :

Le SHH du salarié est augmenté dans les situations de travail suivantes et aux taux indiqués :

Fonctionnement continu :

Cycle normal :

5 équipes	19.07 %
6 équipes	15.89 %
7 équipes	13.62 %
8 équipes	11.92 %

Hors cycle normal :

Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %

Fonctionnement discontinu :

Cycle normal : 35 %

Hors cycle normal :

Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %

Journée :

Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %

4° Les augmentations précitées ne sont pas cumulables avec des primes et indemnités au moins équivalentes pour le salarié, ayant le même événement déclencheur (en ce compris les primes et indemnités prévues au titre II de la présente convention collective).

2. Point 100

(art. II.2.7 du titre II de la CCN)

5,4885 € au 1^{er} janvier 2022.

3. Primes conventionnelles

Prime de vacances :

(art. II.2.6 du titre II de la CCN)

850 € au 1^{er} janvier 2022.

Prime de panier :

(art. II.2.9 du Titre II de la CCN)

5,2690 € au 1^{er} janvier 2022 (7,9035 € quand majoration de 50 %). »

Sous-titre III.B de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019

Salaires minima conventionnels du personnel ingénieur et cadres au 1^{er} janvier 2022

Point 100 : 5,8815 €.

Coefficient hiérarchique	SMB*	SAB**
185	1 657,00 €	21 541,00 €
210	1 881,00 €	24 453,00 €
230	2 060,00 €	26 780,00 €
250	2 239,00 €	29 107,00 €
270	2 418,00 €	31 434,00 €
290	2 597,00 €	33 761,00 €
310	2 776,00 €	36 088,00 €
330	2 956,00 €	38 428,00 €
350	3 135,00 €	40 755,00 €
360	3 224,00 €	41 912,00 €
370	3 314,00 €	43 082,00 €
380	3 403,00 €	44 239,00 €
390	3 493,00 €	45 409,00 €
400	3 582,00 €	46 566,00 €
600	5 373,00 €	69 849,00 €

* [Valeur du point 100 x horaire conventionnel de référence (152,25 heures) x coefficient d'emploi] / 100. Les valeurs obtenues sont ensuite arrondies à l'unité supérieure.

** Les montants sont hors avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II), hors prime de productivité ou de production et hors prime variable.

Fait à Paris La Défense, le 12 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

Accord professionnel

TRAVAIL TEMPORAIRE-PERSONNEL INTÉRIMAIRE

Accord du 15 avril 2022

relatif à l'activité partielle de longue durée
pour le maintien en emploi des salariés intérimaires

NOR : ASET2250533M

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

Prism'Emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

CFTC intérim,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les conséquences économiques directes et indirectes des crises consécutives auxquelles sont confrontées les entreprises françaises (Covid-19, guerre en Ukraine, grippe aviaire, difficultés d'approvisionnement notamment liées aux mesures de confinement des pays étrangers fournisseurs...) affectent et vont affecter pendant une période indéterminée l'activité économique de la France et donc les secteurs utilisateurs auprès desquels les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETT/ETTI) délèguent des salariés intérimaires.

Les entreprises de ces secteurs sont amenées à prendre des mesures afin d'ajuster le temps de travail de leurs salariés aux difficultés, notamment d'approvisionnement, auxquelles elles sont confrontées. Ces mesures, potentiellement durables en raison de la désorganisation des chaînes de valeur, affectent l'emploi des salariés intérimaires délégués dans ces entreprises.

Il en résulte que les incertitudes demeurent fortes pour les entreprises de la branche et fragilisent les emplois des salariés intérimaires, exclusivement dépendants du niveau d'activité des entreprises utilisatrices.

En effet, le travail temporaire est une forme d'emploi particulièrement exposée aux cycles conjoncturels. Depuis une quinzaine d'année, les évolutions heurtées auxquelles les acteurs

économiques sont confrontés ont eu un impact marqué sur le travail temporaire. L'année 2020, impactée par la crise sanitaire, a connu une chute du PIB de 8,3 %, entraînant un recul de l'emploi intérimaire de 23,6 %, correspondant à la disparition de près de 185 000 emplois intérimaires en équivalent temps plein.

Pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, le dispositif d'activité partielle, ajusté dès mars 2020, a été le principal levier utilisé pour protéger l'emploi et sauvegarder les compétences des salariés intérimaires où il a joué son rôle d'amortisseur social. En outre, le dispositif FNE-Formation ouvert pendant la crise sanitaire, a permis de renforcer l'employabilité des salariés intérimaires et de développer leurs compétences.

La reprise observée en 2021 a été caractérisée par un redressement lent et progressif. Après des baisses moyennes de l'ordre de - 8 % au cours du premier quadrimestre, la baisse s'est limitée à - 4,6 % au second quadrimestre et en fin d'année l'emploi intérimaire a retrouvé son niveau de 2019 (+ 0,6 %). Les mois de janvier et février 2022 ont accentué cette dynamique avec une progression moyenne de 7 % comparé à l'avant crise.

Au mois de mars 2022, les anticipations macroéconomiques ont été revues à la baisse par la Banque de France (de l'ordre d'1 point de PIB). Alors même que le ralentissement économique n'est pas perceptible dans les indicateurs économiques de production du premier trimestre, au cours de cette période, le ralentissement attendu s'est immédiatement traduit par une nouvelle correction sur l'intérim.

Dans une note publiée le 6 avril 2022, la Dares indique que fin février 2022 (au moment même du début de la guerre en Ukraine), après six mois consécutifs de hausse, le travail temporaire enregistre déjà une baisse de 20 500 emplois comparé au mois précédent, montrant la synchronisation du travail temporaire avec les anticipations de la production. Dans ce prolongement, les premières tendances pour mars montrent une nouvelle dégradation par rapport au mois de février, rendant urgentes des mesures visant à sécuriser la situation des salariés intérimaires.

Jusqu'à maintenant, dépendantes de l'activité des entreprises utilisatrices, les ETT/ETTI avaient recours au dispositif d'activité partielle. À ce jour, de nombreuses agences se voient refuser certaines de leurs demandes d'autorisation portant sur des périodes postérieures au 31 mars 2022, au motif qu'elles sont déjà arrivées au terme de la durée maximale d'autorisation de 6 mois.

En effet, depuis le 1^{er} juillet 2021, l'autorisation d'activité partielle est accordée pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite de six mois sur une période de référence de douze mois consécutifs. À titre dérogatoire et temporaire, pour les périodes d'activité partielle comprises entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 mars 2022, il n'était pas tenu compte des périodes d'autorisation d'activité partielle dont les entreprises avaient pu bénéficier avant le 31 décembre 2021. Ainsi, les entreprises qui avaient atteint la durée maximale d'autorisation d'activité partielle de six mois au 31 décembre 2021 pouvaient continuer à placer leurs salariés en activité partielle jusqu'au 31 mars 2022, sachant qu'une demande d'autorisation ne signifie pas demande d'indemnisation. Une ETT/ETTI peut avoir atteint la durée maximale d'autorisation de 6 mois alors même qu'elle n'aura peut-être pas eu besoin, dans les faits, de placer ses salariés intérimaires en activité partielle plus d'un mois.

La particularité de notre branche, vis-à-vis de cette règle d'autorisation de 6 mois non renouvelable, est liée au fait que les ETT/ETTI travaillent avec des dizaines d'entreprises utilisatrices différentes, et qu'elles ne peuvent ni anticiper, ni intervenir directement, sur la mise en activité partielle des salariés intérimaires décidée par l'entreprise utilisatrice. Ainsi, une demande d'autorisation sur un mois signifie parfois une mise en activité partielle de quelques jours ; mais la demande d'autorisation porte sur le mois car l'ETT/ETTI ne peut absolument pas anticiper la décision de son ou ses clients.

Ainsi, dans une même entreprise utilisatrice, sur une même chaîne de production ou au sein d'une même équipe, des salariés intérimaires peuvent être placés en activité partielle alors que d'autres non, selon que leur ETT/ETI a ou non atteint la durée maximale d'autorisation d'activité partielle.

Cette situation qui pénalise les ETT/ETI et les salariés intérimaires est très difficile à justifier, au vu du principe d'égalité de traitement entre salariés permanents de l'entreprise utilisatrice et salariés intérimaires, puisque selon les cas il est possible - ou non - de faire bénéficier les salariés intérimaires de l'activité partielle.

C'est pourquoi, les parties signataires du présent accord souhaitant prioritairement protéger l'emploi et sauvegarder les compétences des salariés intérimaires, conviennent d'instituer, au niveau de la branche, le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) afin qu'il puisse être mobilisé par les ETT/ETI qui ne peuvent plus recourir au dispositif d'activité partielle.

Dans cet esprit, le présent accord a pour objet de préciser le cadre juridique permettant le recours au dispositif d'APLD pour les salariés intérimaires en contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (CDII) et pour les salariés intérimaires en contrat de travail temporaire (CTT) et de définir les conditions spécifiques de mise en œuvre qui en découlent.

Chapitre I^{er} Modalités de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée pour les salariés intérimaires

Les parties signataires du présent accord soulignent la singularité du travail temporaire, ayant pour objet la mise à disposition d'un salarié par une ETT/ETI au bénéfice d'une entreprise utilisatrice pour l'exécution d'une mission.

Dans ce contexte, elles s'accordent pour reconnaître que l'APLD nécessite des conditions de mise en œuvre adaptées liées à la spécificité du travail temporaire.

La justification du recours à l'APLD dépend exclusivement de la situation économique et des perspectives d'activité des entreprises utilisatrices dans lesquelles les salariés intérimaires sont mis à disposition.

Ainsi, l'APLD est mobilisable par les ETT/ETI lorsque leurs entreprises clientes, confrontées à des difficultés affectant leur activité, bénéficient de mesures de soutien public pour faire face aux conséquences économiques et sociales qui en découlent.

Article 1^{er} | Élaboration d'un document unilatéral soumis à homologation administrative

En l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, les ETT/ETI, souhaitant recourir à l'APLD pour leurs salariés intérimaires en application du présent accord, doivent élaborer un document unilatéral conforme aux stipulations du présent accord.

Ce document est soumis à l'homologation de l'autorité administrative dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. Lorsque l'ETT/ETI est dotée d'un comité social et économique, ce dernier doit être consulté avant l'élaboration du document unilatéral.

La décision d'homologation vaut autorisation d'APLD pour une durée de six mois.

Cette autorisation peut être renouvelée tous les six mois, sous réserve que l'ETT/ETI adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle, un bilan portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle et sur les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif. Ce bilan doit être accompagné d'un diagnostic actualisé de sa situation économique et de ses perspectives d'activité ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion

au cours de laquelle son comité social et économique a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

Le document unilatéral de l'ETT/ETI peut également être reconduit ou adapté, après homologation de l'administration. La nouvelle demande d'homologation doit être accompagnée du document unilatéral renouvelé ou adapté, ainsi que de l'avis préalable rendu par le comité social et économique.

Article 2 | Salariés et activités éligibles à l'APLD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des ETT/ETI de la branche pour les salariés intérimaires qu'elles emploient. Il ne s'applique en aucun cas au personnel permanent des ETT/ETI.

Quelle que soit l'activité exercée, l'ensemble des salariés intérimaires sont potentiellement éligibles au dispositif d'APLD, à savoir :

- les salariés intérimaires en contrat de mission tels que visés à l'article L. 1251-1 du code du travail ;
- les salariés intérimaires en CDI tels que visés à l'article L. 1251-58-1 du code du travail.

Le bénéfice de l'APLD pour les salariés intérimaires est possible lorsque les entreprises utilisatrices, dans lesquelles ces salariés sont délégués, sont confrontées à des difficultés affectant leur activité et bénéficient, à ce titre, de mesures de soutien public pour faire face aux conséquences économiques et sociales qui en découlent.

Article 3 | Début et durée d'application de l'APLD

Le document unilatéral de l'ETT/ETI définit la date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD.

En application du présent accord, la durée totale de recours à l'APLD est limitée à 18 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs, à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

En tout état de cause, la date à partir de laquelle est sollicitée l'APLD au titre d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise par l'ETT/ETI à l'autorité administrative.

Article 4 | Réduction maximale de l'horaire de travail dans le cadre de l'APLD

La réduction de l'horaire de travail ne peut pas être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

Conformément à la réglementation en vigueur, la réduction de l'horaire de travail dans la limite de 40 % s'apprécie par salarié concerné sur la durée de recours totale au dispositif d'APLD prévue par le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

S'agissant spécifiquement des salariés intérimaires placés en APLD durant leur contrat de mission, la réduction de leur horaire de travail dans la limite de 40 % s'apprécie en moyenne sur la durée totale du contrat de mission.

Article 5 | Indemnisation des salariés

Les salariés intérimaires placés en APLD perçoivent une indemnité horaire correspondant à 70 % du salaire brut servant d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés, sous réserve d'un taux d'indemnisation plus favorable pratiqué dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle

ils sont mis à disposition en application du principe légal d'égalité de traitement visé aux articles L. 1251-18 et L. 1251-43 du code du travail.

Ce taux minimum de 70 % est celui fixé par l'article 8 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 dans sa rédaction en vigueur à la date de signature du présent accord. Dans le cas où ce taux évoluerait, le nouveau taux s'appliquera de plein droit sans qu'il soit nécessaire de réviser le présent accord.

En tout état de cause, conformément à la réglementation actuellement en vigueur, le taux horaire de l'indemnité versée aux salariés intérimaires placés en APLD ne peut être inférieur au montant du Smic net horaire.

Enfin, les salariés intérimaires bénéficient du maintien de leurs garanties de frais de santé et de prévoyance mises en place dans la branche pendant les périodes d'APLD, conformément aux stipulations de :

- l'avenant n° 6 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires ;
- l'avenant n° 1 à l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres.

Article 6 | Information des salariés

Les salariés intérimaires concernés sont informés individuellement, par tout moyen, de l'instauration du dispositif d'APLD dans l'ETT/ETI et de la décision d'homologation de l'autorité administrative.

Le document unilatéral de l'ETT/ETI prévoit les modalités d'information des salariés intérimaires sur leur entrée dans le dispositif et ses modalités de mise en œuvre.

Article 7 | Engagements en matière d'emploi

Le recours à l'APLD est subordonné à des engagements en matière de maintien de l'emploi pendant la durée de recours au dispositif d'APLD prévue par le document unilatéral.

Pour les salariés intérimaires placés en APLD durant leur contrat de mission, les ETT/ETI s'engagent à ne pas procéder à la rupture anticipée de leur contrat en raison de difficultés économiques de l'entreprise utilisatrice au sein de laquelle ils sont mis à disposition.

Les ETT/ETI s'engagent à proposer prioritairement aux salariés intérimaires bénéficiaires de l'APLD une mission d'une durée équivalente dans une autre entreprise utilisatrice, sous réserve de leur accord et dès lors que celle-ci correspond à leurs qualifications. Dans le cas où l'APLD prend fin avant la fin de sa mission, le salarié intérimaire retrouve sa mission initiale.

S'agissant des salariés intérimaires en CDI placés en APLD, l'application du présent accord interdit leur licenciement pour motif économique, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, pendant la durée de recours au dispositif d'APLD prévue par le document unilatéral. Cet engagement de maintien dans l'emploi est prolongé d'une durée supplémentaire de 3 mois.

Article 8 | Engagements en matière de formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés intérimaires placés en APLD à la fois pour préserver leur employabilité et les accompagner dans l'acquisition des compétences de demain, en mobilisant les moyens existants au sein des entreprises et de la branche.

À ce titre, les parties signataires du présent accord sensibilisent les ETT/ETI sur l'opportunité de mettre à profit les heures chômées dans cette perspective.

Afin de renforcer l'employabilité des salariés intérimaires placés en APLD, l'ETT/ETTI pourra leur proposer des parcours de formation qualifiants ou certifiants qui concourront à renforcer leurs compétences.

L'ETT/ETTI définit, dans le document unilatéral, ses engagements en matière de formation professionnelle et précise, à cette fin, les dispositifs de formation les plus adaptés aux périodes d'APLD et mobilisés dans ce cadre.

Article 9 | Modalités d'information des instances représentatives du personnel

Le document unilatéral de l'ETT/ETTI détermine les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD. En particulier, l'ETT/ETTI transmet au comité social et économique les informations suivantes :

- les secteurs utilisateurs et les emplois des salariés intérimaires concernés par le dispositif d'APLD ;
- le nombre de salariés intérimaires en contrat de mission placés en APLD ;
- le nombre de salariés intérimaires en CDI placés en APLD ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif d'APLD ;
- le nombre de salariés intérimaires en contrat de mission ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle et la nature de celui-ci ;
- le nombre de salariés intérimaires en CDI ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle et la nature de celui-ci.

Cette information du comité social et économique a lieu au moins tous les trois mois.

Chapitre II Dispositions finales

Article 10 | Champ d'application de l'accord

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

Le document unilatéral élaboré par l'ETT/ETTI doit être conforme aux stipulations du présent accord.

Article 11 | Portée juridique de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail, les ETT/ETTI peuvent conclure un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe pour mettre en œuvre le dispositif d'APLD, dans le respect des dispositions légales d'ordre public notamment du principe légal d'égalité de traitement tel que rappelé à l'article 5 du présent accord.

En l'absence d'accord d'entreprise, les ETT/ETTI souhaitant recourir au dispositif d'APLD, doivent faire application du présent accord et élaborer, par conséquent, un document unilatéral conforme aux stipulations du présent accord.

Article 12 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée déterminée et expire 24 mois après son entrée en vigueur.

Le présent accord couvre ainsi les documents unilatéraux des ETT/ETTI transmis à l'autorité administrative pour homologation jusqu'au 31 décembre 2022.

Des documents d'adaptation ou de reconduction des documents unilatéraux des ETT/ETTI peuvent toutefois être transmis à l'autorité administrative après le 31 décembre 2022 pour homologation.

Article 13 | *Clause de rendez-vous*

Dix-huit mois après l'entrée en vigueur du présent accord, les partenaires sociaux de la branche se réuniront en CPPNI pour examiner l'opportunité de prolonger la durée d'application du présent accord, au regard de l'évolution de la situation économique dans la branche, et, le cas échéant, de conclure un avenant de révision.

Article 14 | *Modalités d'information et de suivi de l'accord*

L'ETT/ETTI informe l'ensemble des organisations, syndicales et patronale, reconnues représentatives dans la branche du recours à l'APLD pour leurs salariés intérimaires en transmettant, par voie électronique, le document unilatéral anonymisé.

À cette fin, les parties signataires du présent accord confient à l'OIR le soin de recevoir les documents unilatéraux anonymisés à l'adresse suivante : apld@observatoire-interim-recrutement.fr.

L'OIR met à la disposition de l'ensemble des organisations, syndicales et patronale, reconnues représentatives dans la branche les documents unilatéraux reçus.

Article 15 | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

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

Article 16 | *Révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article 13 et de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

Article 17 | *Dépôt et extension*

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

Fait à Paris, le 15 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

MÉTALLURGIE

Avenant du 15 avril 2022

à l'accord du 30 juillet 2020

relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la métallurgie

NOR : ASET2250558M

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

CFE-CGC métallurgie ;

Fédération FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification du préambule

L'avant dernier alinéa du préambule de l'accord du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la métallurgie est remplacé par les alinéas suivants ainsi rédigés :

« Les signataires ont convenu, en juillet 2020, que le présent accord devait expirer à la fin du 1^{er} semestre 2025. En fixant initialement cette échéance au 30 juin 2025, les signataires souhaitaient permettre à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard - date limite alors fixée par la réglementation - et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

À trois mois de cette échéance, les partenaires sociaux constatent que le contexte sanitaire et économique, aggravé par le conflit en Ukraine, est toujours incertain. De nombreuses entreprises industrielles sont confrontées à une baisse durable de leur activité, en raison notamment des difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie, ainsi que des problématiques liées à la logistique mondiale.

En conséquence, et conformément aux aménagements ouverts par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi et par le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, les signataires décident, d'une part, de permettre aux entreprises confrontées à une baisse durable de leur activité, de pouvoir recourir à l'activité réduite dans la limite de

36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence étendue à 48 mois consécutifs, et, d'autre part, de reporter, au 31 décembre 2022, la date limite de transmission des documents unilatéraux à fin d'homologation.

En cohérence, le terme du présent accord est fixé au 31 décembre 2026. Les signataires permettent ainsi à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 31 décembre 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre. »

Article 2 | *Modification de l'article 2.1 « Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité »*

Au deuxième alinéa de l'article 2.1 de l'accord du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la métallurgie, les mots : « base de données économiques et sociales » sont remplacés par les mots : « base de données économiques, sociales et environnementales ».

Article 3 | *Modification de l'article 2.7 « Date de début et durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise »*

En application du décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, les signataires conviennent de modifier la durée d'application de l'activité réduite fixée par l'accord du 30 juillet 2020.

En conséquence, le deuxième alinéa de l'article 2.7 de l'accord du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la métallurgie est remplacé par l'alinéa suivant ainsi rédigé :

« En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. Cette durée s'apprécie à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative, sans préjudice des périodes de neutralisation prévues par la réglementation. »

Article 4 | *Modification de l'article 5 « Durée »*

En application de l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi, les signataires conviennent de modifier la durée de l'accord du 30 juillet 2020.

En conséquence, les deux dernières phrases de l'article 5 de l'accord du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la métallurgie sont remplacées par les phrases suivantes ainsi rédigées :

« Il expire le 31 décembre 2026. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 31 décembre 2022 au plus tard. En outre, des documents modificatifs des documents visés à l'article 1^{er} élaborés en application du présent accord peuvent être transmis pour homologation à l'autorité administrative après le 31 décembre 2022, dans les conditions prévues à l'article 3 et dans le respect de la durée d'application de l'activité réduite fixée à l'article 2.7 du présent accord. »

Article 5 | *Modification de l'article 8 « Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord »*

L'article 8 de l'accord du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la métallurgie est ainsi modifié :

Au premier alinéa, après le mot : « CPNEFP », les mots : « en application des dispositions de l'accord du 8 novembre 2019 modifié, relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie » sont supprimés.

Le troisième alinéa est remplacé par l'alinéa suivant ainsi rédigé :

« Trois bilans intermédiaires de l'application du présent accord sont réalisés en CPNEFP, respectivement avant le 30 juin 2021, avant le 31 décembre 2022 et avant le 31 décembre 2023. Un bilan final est réalisé à son échéance. »

Article 6 | *Durée, extension et entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension. Il est conclu pour la durée restant à courir de l'accord du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi, telle que modifiée par l'article 4 du présent avenant.

Article 7 | *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 avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 | *Formalités de publicité et de dépôt*

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

Fait à Paris, le 15 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-19 du 21 mai 2022

Conventions, avenants et accords

Pages

IDCC 7012 Personnel des centres équestres : avenant n° 104 du 13 janvier 2022.....	161
IDCC 7019 Conchyliculture : avenant n° 42 du 14 janvier 2022.....	164

Avenant n° 104 du 13 janvier 2022

NOR : AGRS2297053M

IDCC : 7012

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

GHN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC-Agri ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salaires et avantages en nature » est modifiée comme suit :

« Salaires bruts au 1^{er} février 2022

(Base mensuelle : 151,67 heures, correspondant à la durée du travail à temps plein)

Catégorie 1

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Agent d'entretien	Coefficient 100	10,61	1 609,22
Agent/hôtesse d'accueil	Coefficient 103	10,64	1 613,77
Soigneur	Coefficient 103	10,64	1 613,77
Cavalier/soigneur	Coefficient 106	10,67	1 618,32
Animateur/soigneur	Coefficient 109	10,78	1 635,00

Catégorie 2

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Secrétaire	Coefficient 111	10,89	1 651,69
Guide équestre	Coefficient 118	10,94	1 659,27
Soigneur Responsable d'écurie	Coefficient 121	11,20	1 698,70
Enseignant/ animateur	Coefficient 130	12,09	1 833,69
Guide enseignant de tourisme équestre	Coefficient 130	12,09	1 833,69

Catégorie 3

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Secrétaire-comptable	Coefficient 150	13,91	2 109,73
Enseignant	Coefficient 150	13,91	2 109,73

Catégorie 4

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Enseignant Responsable-pédagogique	Coefficient 167	15,47	2 346,33 2 660,84 ^[1]

[1] Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoirs.

Catégorie 5

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Directeur	Coefficient 193	17,86	3 429,12 ^[1]

[1] En application du b) 2. de l'article 5 de l'annexe V de la convention.

Article 2

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés :

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de dispositions spécifiques applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 13 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7019 | **CONCHYLICULTURE**
(19 octobre 2000)

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,
Journal officiel du 8 juillet 2001)

Avenant n° 42 du 14 janvier 2022

NOR : AGRS2297054M

IDCC : 7019

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

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Confédération française démocratique du travail CFDT ;

Fédération nationale des syndicats maritimes CGT ;

Confédération française de l'encadrement CFE-CGC ;

Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Réunis les 10 et 14 janvier 2022 en visioconférence, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés ont procédé, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima au titre de 2022, à l'examen des données économiques de l'année 2021.

Dans un contexte marqué par les bouleversements liés à la crise sanitaire « Covid-19 », dans laquelle la profession dans son ensemble a fait face, les partenaires constatent les difficultés de tous tant pour les entreprises qui doivent assurer la continuité de l'approvisionnement qu'aux salariés qui ont besoin de plus de pouvoir d'achats.

Les partenaires sociaux signataires conviennent de la nécessité de continuer à faire évoluer les salaires minima de la branche.

Ils conviennent de porter le 1^{er} échelon des salaires minima garantis au-dessus du smic et conviennent des salaires suivants pour les autres échelons.

Article 1^{er} | Salaires

À compter du 1^{er} février 2022 les salaires minima garantis sont les suivants :

(En euros.)

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel
1	10,58
2	10,97
3	11,26
4	11,56
5	12,77
6	16,79

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les salaires applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les règles relatives aux salaires doivent s'appliquer quel que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Égalité professionnelle

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Article 4 | Champ d'application

Le présent avenant concerne les entreprises définies au champ d'application de la convention collective conchyliculture et cultures marines.

Article 5 | Entrée en vigueur et durée

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Révision

Le présent avenant 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.

Les conditions de validité de l'accord de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 7 | Dépôt de l'avenant et extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer et du ministre du travail 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, le syndicat patronal étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 14 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220190-000522

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
