



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

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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2022-23

18 juin 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° 2022-23 du 18 juin 2022

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le BO n° 2022-23.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-23 du 18 juin 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 16 Transports-routiers : dénonciation par lettre du 24 mai 2022 de la CNM et de la FNTV de l'accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire dans le secteur du transport de fonds et valeurs	6
IDCC 468 Chaussures. Commerce-détail-succursales : avenant n° 1 du 31 mars 2022 à l'accord du 25 mars 2021 relatif à la prévoyance.....	8
IDCC 669 Verre. Fabrication-mécanique : avenant n° 2 du 14 décembre 2021 à l'avenant du 30 novembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	10
IDCC 836 Métallurgie (Haute-Savoie) : accord du 3 mai 2022 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	21
IDCC 984 Métallurgie (Eure-et-Loir) : avenant du 25 avril 2022 relatif à la refonte des dispositions conventionnelles territoriales	28
IDCC 992 Boucherie-charcuterie-triperie : avenant n° 2 du 18 mai 2022 à l'avenant n° 61 du 4 décembre 2019 relatif au régime frais de soins de santé.....	30
IDCC 1090 Automobile-services : accord paritaire national du 12 mai 2022 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)	32
IDCC 1090 Automobile-services : accord paritaire national du 28 avril 2022 ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue	49
IDCC 1147 Médicaux-cabinets : avenant n° 87 du 5 mai 2022 relatif aux salaires au 1 ^{er} juillet 2022.....	52
IDCC 1504 Poissonnerie : avenant du 26 avril 2022 à l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003 relatif au régime de prévoyance et à l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie des frais de santé	55
IDCC 1504 Poissonnerie : avenant du 18 mai 2022 relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales.....	58
IDCC 1513 Eaux-embouteillées : avenant n° 41 du 12 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels à compter du 1 ^{er} mai 2022.....	63
IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 19 avril 2022 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance	67

IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 19 avril 2022 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé.....	72
IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 9 mai 2022 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la couverture complémentaire d'un régime de prévoyance	82
IDCC 1536 Distributeurs-conseil-hors-domicile : avenant n° 2022/1 du 22 avril 2022 à l'annexe 1 de la convention (accord du 24 avril 2007) relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} janvier 2022	85
IDCC 1536 Distributeurs-conseil-hors-domicile : avenant n° 2022/2 du 22 avril 2022 à l'annexe 1 de la convention collective (accord du 24 avril 2007) relatif à la nouvelle classification et aux salaires minima conventionnels pour 2022.....	88
IDCC 1578 Métallurgie (Loire-Yssingeaux) : avenant du 29 avril 2022 relatif à la modification de la durée du préavis et du délai de survivance en cas de dénonciation totale ou partielle de la convention.....	92
IDCC 1605 Désinfection, désinsectisation, dératisation : accord du 10 mai 2022 relatif à la revalorisation de la grille salariale au 1 ^{er} juillet 2022.....	95
IDCC 1634 Métallurgie (Côtes-d'Armor) : avenant du 6 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective.....	98
IDCC 1747 Boulangerie-pâtisserie-industrielles : avenant n° 33 du 5 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} mai 2022.....	100
IDCC 1747-2075 Boulangerie-pâtisserie-industrielles : accord de méthode du 5 avril 2022 relatif à l'harmonisation du rapprochement des conventions.....	102
IDCC 1747-2075 Boulangerie-pâtisserie-industrielles : accord du 5 avril 2022 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme.....	106
IDCC 2642 Production-audiovisuelle : avenant du 20 avril 2022 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	110
IDCC 2683 Portage-presse : avenant du 5 mai 2022 relatif à la rémunération minimale nationale et au défraiement des porteurs de presse	116
IDCC 3032 Esthétique-Cosmétique : avenant n° 31 du 14 avril 2022 relatif à la rupture du contrat de travail (article 8 de la convention).....	119
IDCC 3032 Esthétique-Cosmétique : avenant n° 32 du 14 avril 2022 relatif aux congés exceptionnels et à l'autorisation d'absence (article 10 de la convention).....	122
IDCC 3127 Services-à-la-personne : avenant du 29 mars 2022 relatif à la prime d'ancienneté et à l'indemnité kilométrique.....	126
IDCC 3230 Presse information spécialisée : protocole d'accord du 29 avril 2022 relatif aux minima garantis au 1 ^{er} mai 2022.....	128

Accord(s) professionnel(s)

Protection sociale des salariés : accord du 23 mars 2022 relatif au régime de prévoyance des salariés des entreprises du transport de voyageurs	131
Établissements d'enseignement privés : accord interbranches du 24 mars 2022 relatif à l'emploi et au développement des compétences.....	135

Dénonciation par lettre du 24 mai 2022
de la CNM et de la FNTV de l'accord du 3 juillet 2018
relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire
dans le secteur du transport de fonds et valeurs

NOR : ASET2250733M

IDCC : 16

CNM,
14 bis, rue Daru,
75008 Paris

Paris, le 24 mai 2022

Madame, Monsieur,

La confédération nationale de la mobilité (CNM), mandatée par la fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire (FEDESFI) a signé le 3 juillet 2018 un accord relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire dans le secteur du transport de fonds et valeurs avec les organisations syndicales de salariés suivantes :

- la fédération générale des transports et de l'environnement (l'union fédérale route FGTE – CFDT) ;
- la fédération nationale des transports et de la logistique (FO – UNCP) ;
- la fédération générale CFTC des transports (CFTC).

L'accord a également été signé par les organisations professionnelles représentatives suivantes :

- la fédération nationale des transports routiers (FNTR) ;
- l'union des entreprises de transport et de logistique de France (TLF) ;
- l'organisation des transports routiers européens (OTRE).

Force est de constater que l'accord du 3 juillet 2018 fait aujourd'hui l'objet de difficultés d'application majeures et que ce dernier a fait l'objet d'un refus d'extension par la DGT pour plusieurs motifs (confer PJ).

En conséquence, conformément aux dispositions légales et réglementaires, la CNM et la FNTV, mandatées par FEDESFI, vous notifient par la présente sa dénonciation totale de l'accord du 3 juillet 2018.

En l'absence de disposition dans l'accord, cette dénonciation sera effective dans les conditions légales et réglementaire et une nouvelle négociation pourrait être engagée dans ce délai.

La présente dénonciation fait l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Président de la CNM

Président de la FNTV

Avenant n° 1 du 31 mars 2022

à l'accord du 25 mars 2021
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2250729M

IDCC : 468

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

FEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'instruction interministérielle du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail, les partenaires sociaux ont modifié les dispositions de l'article 4.1 « Suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation ».

Les autres dispositions de l'accord de prévoyance du 25 mars 2021 sont inchangées.

Article 1^{er} | Modification de l'article 4.1

« Suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation » est modifié ainsi :

- « Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnel est maintenu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient soit :
 - d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
 - d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
 - d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 - d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
 - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail, et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident dès lors qu'elles sont indemnisées.

La contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personne dont relève le salarié, est maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le présent régime.

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 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 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à adapter le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 3 | Durée. Révision. Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective. Il pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

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

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

Article 4 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 31 mars 2022.

Article 5 | Dépôt et extension

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

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

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

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

Fait à Paris, le 31 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 14 décembre 2021

à l'avenant du 30 novembre 2017
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2250743M

IDCC : 669

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

CSVM ;

CSVV ;

FCSIV ;

CSFVP ;

CSVS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après avoir conclu deux accords sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties en présence s'engagent dans une nouvelle négociation sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une préoccupation affichée, des entreprises, des organisations syndicales de salariés, des pouvoirs publics depuis des nombreuses années. Dans le domaine de l'industrie, le conseil de la mixité et de l'égalité professionnelle a vu le jour en 2019 ayant pour objectif de mettre en programme des actions concrètes afin de faciliter l'accès des femmes à des fonctions de responsabilité ainsi qu'à des fonctions opérationnelles où elles sont statistiquement sous-représentées. Cette démarche répond à la volonté d'élargir le vivier de compétences de l'industrie compte-tenu des difficultés de recrutement et des ambitions en matière de compétitivité. Au-delà de ces enjeux, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue pour les entreprises un enjeu primordial relevant de leur responsabilité sociale. Les entreprises de la branche ont une politique et des objectifs en matière d'égalité professionnelle (par la conclusion d'accords d'entreprises et/ou d'actions concrètes sur le terrain)

et considèrent l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un principe de fonctionnement et un vecteur de progrès. Il faut donc poursuivre le travail avec un niveau d'ambition élevée et faire évoluer les mentalités et les pratiques.

L'article L. 2253-1 du code du travail modifié en dernier lieu par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 vient préciser qu'en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes « Les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par l'ensemble de garanties se rapportant à la même matière. »

La branche entend s'inscrire dans la continuité des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles pour apporter aux entreprises verrières un cadre permettant d'aboutir au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er} | Principes pour garantir l'égalité professionnelle

1.1. Établissement du rapport de branche (indicateurs de suivi de l'égalité professionnelle)

Afin d'avoir une photographie détaillée de la situation comparée des femmes et des hommes, un rapport de branche est établi et mis à jour annuellement.

Les indicateurs sont les suivants :

■ Effectifs :

- effectifs par sexe, catégorie professionnelle et coefficient hiérarchique, et par type de contrat (CDI/CDD) ;
- effectifs par sexe, catégorie professionnelle, et par tranche d'ancienneté ;
- effectifs par sexe, catégorie professionnelle, et par tranche d'âges ;
- ancienneté moyenne par catégorie professionnelle et sexe.

■ Rémunération :

- salaire mensuel moyen par sexe et par catégorie professionnelle et coefficient hiérarchique ;
- évolution des rémunérations moyennes des 3 dernières années par coefficient et par sexe ;
- nombre de femmes au coefficient 880.

■ Parcours professionnel :

- promotions par sexe et par catégorie professionnelle des 3 dernières années ;
- embauches par sexe et par catégorie professionnelle des 3 dernières années ;
- départs par sexe, par catégorie professionnelle et par motifs des 3 dernières années.

■ Formation :

- nombre de salariés en formation par sexe et catégorie professionnelle ; heures de formation par sexe et catégorie professionnelle ;
- heures de formation par type d'action (adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences) ;
- nombre de CQP (certificats de qualification professionnelle) par sexe.

■ Durée et organisation de travail :

- effectifs par sexe et durée du travail (temps complet/temps partiel avec la distinction > ou < à 50 %) ;
- effectifs par sexe, par régime de travail (continu, semi-continu, jour et week-end) ;
- salariés ayant accédé au temps partiel choisi par CSP et par sexe ;

- salariés en temps partiel passant à temps plein ;
- existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle (par exemple télétravail, horaires aménagés, etc.).

■ Congés :

- congés supérieurs à 6 mois (congé parental, congé sabbatique, congé formation) par sexe et par catégorie professionnelle ;
- nombre de jours de congés de paternité pris par rapport à la durée théorique du congé.

Pour le prochain rapport de branche, il est proposé de rajouter, sous réserve de la faisabilité et en concertation avec le prestataire extérieur, les indicateurs suivants :

- repérage des métiers à forte prédominance masculine et féminine ;
- pourcentage de femmes et d'hommes ayant eu accès au télétravail sur les trois dernières années ;
- suivi du nombre d'alternants par sexe.

1.2. Mixité des délégations

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans la CNPE, les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des organisations syndicales d'employeurs que des organisations syndicales de salariés.

1.3. Actions de sensibilisation

Compte tenu de la dimension socio-culturelle du dossier égalité professionnelle, des actions de sensibilisation associées à une communication adaptée seront donc engagées, pour diffuser notamment les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

Article 2 | Orientations

Les parties signataires ont souhaité maintenir les quatre orientations prévues dans l'accord initial de 2007, et rajouter une cinquième orientation, celle de la prohibition du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Les cinq orientations sont donc :

1. Faire respecter l'égalité en matière de rémunération et en matière de parcours professionnels ;
2. Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement en luttant contre les stéréotypes de genre ;
3. Prendre en compte les différents types de congés, le travail à temps partiel et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
4. Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle ;
5. Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

1. Faire respecter l'égalité en matière de rémunération et en matière de parcours professionnels

En matière de rémunération

Les signataires s'engagent à faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche. Les parties rappellent le principe d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du code du travail dans les termes suivants : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer sans nuance et tout au long du parcours professionnel (comme par exemple à l'embauche...) le principe de l'égalité des

rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail et des compétences équivalents. « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. » (art. L. 3221-4 du code du travail).

À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. À la suite des évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes.

À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier (15 jours). Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois.

En matière de parcours professionnel

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion, de progrès économique et social. Elle devra être favorisée dans les parcours professionnels, à tous les niveaux.

Une attention particulière sera portée par les entreprises :

- à l'identification des types d'emplois ou des filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, afin d'affiner les causes et de proposer, dans la mesure du possible des actions correctives pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les femmes que pour les hommes ;
- à l'accès des femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilités. Les entreprises verrières s'engagent à assurer autant que faire se peut une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

2. Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Les signataires soulignent leur volonté de poursuivre leurs actions pour permettre l'évolution des mentalités dans l'entreprise. Les entreprises doivent sensibiliser leurs managers, leurs salariés, et leurs représentants du personnel sur les stéréotypes liés au sexe. Elles portent attention au respect des femmes et des hommes au quotidien par la prévention du sexisme au travail.

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les métiers et emplois et corriger les écarts. En amont du processus de recrutement, les entreprises s'assurent que les offres d'emplois sont rédigées de telle sorte qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes et qu'elles présentent objectivement les principales caractéristiques à pourvoir, les compétences recherchées et l'expérience requise. L'égalité commence dès le titre de l'annonce. Les offres d'emplois doivent être libellées de manière neutre et non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé. Aucune mention précisant un critère lié au sexe ou à la situation familiale et personnelle ne doit figurer dans les offres diffusées. Les offres doivent contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée ainsi qu'aux conditions d'emploi. Les entreprises verrières sont par ailleurs invitées à diversifier leurs canaux de recrutement (et le cas échéant à privilégier les opérateurs engagés en matière d'égalité et de diversité) et à mettre en place, dans la mesure du possible, des équipes de recrutement mixtes. Il est néanmoins préco-

nisé de veiller à ce que le ratio des candidats reçus en entretien reflète le ratio femmes/hommes des candidatures déposées.

Un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués, pourra être tenu afin d'assurer un suivi en la matière dans le respect de la réglementation applicable à la protection des données personnelles. En cas de recours à un tiers-expert (ex : cabinet de recrutement), les entreprises veilleront à privilégier les opérateurs engagés en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes. À compétences professionnelles, qualifications égales, les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement. Notamment, aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée aux candidats. Dans tous les cas, les entreprises verrières utiliseront les bonnes formulations car le choix des mots a une influence sur la parité des candidatures envoyées.

Les parties signataires demandent aux entreprises verrières d'améliorer progressivement la proportion des femmes et des hommes pour tous les emplois et toutes les catégories professionnelles. Dans le respect des principes rappelés ci-dessus, les entreprises porteront une attention particulière à l'augmentation progressive du nombre d'embauches de femmes dans les emplois et catégories à plus forte présence masculine et du nombre d'embauches d'hommes dans les emplois et catégories à plus forte présence féminine. Les entreprises s'assurent que l'ensemble des salariés chargés de missions de recrutement reçoivent une formation ou un module de formation à la non-discrimination à l'embauche. À cet égard, il est rappelé que conformément à l'article L. 1131-2 du code du travail : « Dans toute entreprise employant au moins 300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans. »

La mixité passe aussi par la communication de l'entreprise. Le rôle de l'éducation et de l'orientation scolaire est primordial. Le but est de créer une dynamique de collaboration entre les entreprises et les établissements scolaires afin de valoriser les métiers de l'industrie auprès des jeunes, et en particulier des filles. Afin de multiplier les échanges entre les entreprises et les établissements scolaires, le comité local école entreprise (CLEE) du bassin de formation dans lequel se situe l'entreprise est à la disposition des entreprises. Ouvrir l'entreprise et organiser des visites pour les professeurs, les élèves et le grand public est une bonne manière de faire évoluer l'image de l'industrie.

Le stage de 3^e est essentiel pour faire découvrir l'industrie aux jeunes et en particulier aux filles, faire évoluer leurs idées sur l'industrie et potentiellement susciter des vocations. En conséquence, les entreprises se mobiliseront pour accueillir des jeunes de classe de 3^e lors de stage de découverte des métiers, en amont de la première orientation scolaire, dans la mesure où l'organisation du travail le permet.

Par ailleurs, les entreprises favorisent la mixité dans l'accueil des stagiaires et de recrutements d'alternants. Elles veillent également à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les maîtres d'apprentissage et de tuteurs.

Les entreprises de la branche auront la possibilité de missionner des femmes exerçant des métiers spécifiques, généralement occupés par des hommes, afin qu'elles soient ambassadrices de ces métiers dans les écoles, les forums des métiers, les CFA.

[Agir sur le taux de féminisation dans le cadre des mobilités internes](#)

Les entreprises informent régulièrement les salariés des parcours professionnels possibles. Elles veillent dans leurs communications, sur les métiers et sur les parcours professionnels, à lutter contre les stéréotypes et à valoriser les femmes dans l'industrie et plus particulièrement

dans les emplois techniques. Pour ce faire, elles pourront faire appel à des témoignages de salariées femmes.

Dans cette démarche, les entreprises veilleront à prendre en compte des éléments d'organisations pratiques comme à titre d'exemple la présence de vestiaires et de sanitaires pour les femmes, l'adaptation des outils.

3. Prendre en compte les différents types de congés, le travail à temps partiel et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

La parentalité

Les périodes de parentalité ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle. Les parties réaffirment leur volonté d'encadrer la période d'absence et la reprise d'activité, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que pour les femmes. Les entreprises de la branche prennent les dispositions nécessaires pour que l'exercice de la parentalité et le choix du travail à temps complet ou partiel ne constituent ni un motif de discrimination, ni un frein au déroulement de carrière des femmes et des hommes.

Le conjoint salarié de la femme enceinte « ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation » ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires (loi n° 2016-41 du 26 janv. 2016, art. 87) « ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum. »

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Les congés de maternité, d'adoption, ou de paternité

À l'issue des congés de maternité/adoption et de paternité, les salariés retrouveront leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les périodes d'absence pour congés de maternité/adoption et de paternité sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés et à leur déroulement de carrière.

Dans le cadre du congé maternité/adoption et de paternité, il sera proposé à chaque salarié concerné un entretien avant son départ en congé et avant son retour afin d'anticiper et de préparer les meilleures conditions du retour au travail (notamment en matière de formation). Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

Le congé paternité

Le salarié en congé de paternité continue de bénéficier des droits selon son ancienneté, et la période d'absence au titre du congé paternité est prise en compte dans le calcul des droits aux congés payés.

La maternité

Aucune salariée ne peut être pénalisée dans son évolution de carrière du fait de son état de grossesse ou de sa maternité.

La salariée bénéficie du statut protecteur prévu par la loi pendant sa grossesse et jusqu'à son retour de congé de maternité, dans les conditions prévues aux articles L. 1225-4 et suivants du code du travail.

En application de l'article L. 1225-16 du code du travail, la femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise. Les absences pour assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse ou bien à un protocole lié à une assistance médicale à la procréation sont autorisées et rémunérées.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

L'article 43 de la CCN permet à la salariée de bénéficier à partir du 5^e mois de la grossesse d'une autorisation de sortir 5 minutes avant l'heure normale de sortie du personnel. Les parties signataires proposent de passer de 5 à 10 minutes.

L'article 43 prévoit également que la salariée ayant 10 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie du maintien total de sa rémunération durant son congé maternité. Les parties signataires ont décidé de supprimer cette condition d'ancienneté de 10 mois.

Cet article prévoit la possibilité pour la mère qui allaite de disposer d'une demi-heure matin et d'une demi-heure l'après-midi, hors temps de trajet. Ce temps d'allaitement sera payé à leur salaire réel. Un local adapté (présence d'un réfrigérateur) et à l'abri des regards sera mis à disposition pour les salariées continuant l'allaitement de leur enfant après la reprise du travail.

Le télétravail sera facilité pendant la grossesse si le poste occupé le permet.

Le congé parental d'éducation

Le salarié en congé parental d'éducation est dispensé d'exercer en tout ou partie son exercice professionnel. Il peut prendre un congé avec arrêt total de travail ou un congé à temps partiel. L'employeur veille par exemple à ce que la prise d'un congé parental d'éducation à temps complet ne se traduise pas par une source d'écart injustifié au-delà de la suspension du contrat de travail.

Afin que les périodes de parentalité ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle, les parties réaffirment leur volonté d'encadrer la période d'absence et la reprise d'activité, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que pour les femmes.

À l'issue du congé parental, la réintégration du salarié se fera en priorité dans le précédent emploi si celui-ci est disponible ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les périodes d'absence pour congé parental sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés et à leur déroulement de carrière.

La durée du congé parental est prise pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté lorsque le salarié décide de prendre un congé avec arrêt total de travail. Lorsque le salarié prend un congé parental à temps partiel, les périodes non travaillées sont prises en totalité pour l'ancienneté.

Maintien possible des cotisations de retraite complémentaire (ARRCO/ AGIRC)

Le salarié non-cadre (ARRCO) peut obtenir des avantages de retraite pendant le dit congé, au moyen du versement des cotisations. La décision d'utiliser la faculté offerte ci-dessus doit être prise par accord au sein de l'entreprise ; elle s'impose alors à tous les personnels qui sont ou seront concernés par ledit congé parental d'éducation (délibération de la 22B CCN des non-cadres du 8 décembre 1961).

De la même façon, si le salarié cotise à la caisse des cadres (AGIRC), la délibération 025 de la CCN du 14 mars 1947 prévoit la possibilité d'obtenir des points de retraite pendant le congé parental sous réserve d'un accord au sein de l'entreprise.

Maintien possible des garanties frais de santé

Le maintien des garanties frais de santé peut être prévu dans le contrat souscrit entre l'entreprise et l'organisme assureur.

Si tel n'était pas le cas, les parties signataires invitent les entreprises à ouvrir des négociations pour examiner le maintien, selon des modalités à définir, de la cotisation employeur dans le cas où le salarié souhaiterait maintenir sa propre cotisation.

Maintien possible des garanties de prévoyance

Le maintien des garanties de prévoyance peut être prévu dans le contrat souscrit entre l'entreprise et l'organisme assureur.

Si tel n'était pas le cas, les parties signataires invitent les entreprises à ouvrir des négociations pour examiner le maintien de ces garanties.

Retour des différents congés

En tout état de cause, et dans le cadre de ces congés précités, le maintien d'un lien avec l'entreprise sera privilégié afin de faciliter le retour au travail tant pour les hommes que pour les femmes, par exemple : information sur les évolutions d'organisation, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour. Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

Travail à temps partiel

Les parties signataires rappellent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les entreprises s'engagent à examiner l'organisation du travail des équipes en tenant compte dès le départ de la diversité des temps travaillés afin qu'ils ne soient pas source de discrimination.

Articulation vie professionnelle/vie personnelle

Les femmes et les hommes ont en commun de vouloir réussir simultanément leurs vies personnelles et professionnelles. C'est pourquoi les signataires rappellent l'importance de respecter les équilibres de vie des salariés, femmes et hommes, et encouragent les entreprises à prendre en compte les événements importants de la vie personnelle qui surviennent au cours de la vie professionnelle. Dans cette recherche les entreprises s'attachent aussi à développer de nouvelles façons de travailler et des pratiques managériales responsabilisantes. Les horaires de début et de fin des réunions tiendront compte de l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

L'organisation du travail au sein des entreprises doit, dans la mesure du possible, être compatible avec les responsabilités parentales. Pour permettre de concilier activité professionnelle et responsabilités familiales, les entreprises sont amenées à étudier, au regard de leur activité,

de leurs métiers et leur organisation, les possibilités de déploiement du télétravail ou d'autres formes d'organisation du travail.

La mise en place effective du télétravail a été facilitée par la réforme du droit du travail issue des ordonnances du 23 septembre 2017. La crise liée à la COVID-19 a vu apparaître une augmentation du recours au télétravail afin de protéger l'état de santé des salariés et maintenir l'activité économique des entreprises. Dans la mesure du possible, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à favoriser le télétravail de manière encadrée dans l'objectif de contribuer à l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, en s'appuyant notamment sur les dispositions prévues dans l'ANI (Accord national interprofessionnel) du 26 novembre 2020 étendu le 2 avril 2021.

4. Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un des leviers importants pour corriger les inégalités.

Aussi, les entreprises sont incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour réduire les éventuels écarts constatés.

Par ailleurs, les salariés de retour de congé parental ou de congé de maternité sont considérés comme public prioritaire au titre de la formation professionnelle.

Formation

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une participation plus importante des femmes et des hommes et une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation.

L'éloignement géographique de certains lieux de formation peut constituer un frein pour les femmes et les hommes. La décentralisation de certaines actions, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation, pourront permettre de limiter ces difficultés (accompagnement professionnel en situation de travail, utilisation plus importante des NTIC...). Les accords d'entreprise pourront préciser ces nouvelles modalités de professionnalisation.

Formations qualifiantes/promotionnelles

Parmi les outils au service du développement des parcours professionnels, les parties rappellent que les certificats de qualification professionnelle (CQP) développés par la branche du verre mécanique permettent d'accompagner, d'une part les salariés en poste, en sécurisant leur parcours professionnel et en développant leurs compétences dans le cadre d'une mobilité professionnelle, et d'autre part les nouveaux entrants, en assurant l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Dans le cadre des négociations de branche ou d'entreprises sur la formation professionnelle, une attention particulière sera portée :

A. À la création de certificats de qualification professionnelle

Depuis 2015 ont été créés dans la branche du verre mécanique 6 CQP. Il s'agit du CQP « Conducteur d'équipement industriel », du CQP « Animateur d'équipe », du CQP « Technicien de maintenance », du CQP « Agent logistique », du CQP « Opérateur qualité » et du CQP « Agent de maintenance » avec les objectifs suivants :

- maintenir les compétences clés dans les entreprises de la branche pour répondre aux besoins en qualification des entreprises et des salariés, besoins qui sont parfois non satisfaits par les diplômes, titres ou certificats existants ;
- développer les compétences et l'évolution socioprofessionnelle des salariés (déroulement de carrière) ;

- sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- reconnaître et valoriser les acquis de l'expérience et de la formation professionnelle.

Les 6 CQP créés sont à durée déterminée et font l'objet d'une reconnaissance interbranche. Ils ont été positionnés dans la grille de classification conventionnelle avec la garantie d'un coefficient plancher ;

B. À la recherche de la mixité dans les jurys de formation qualifiante, pour les entreprises qui utilisent ces dispositifs, afin de faire prévaloir la diversité des représentations dans le choix des candidats ;

C. À la mise en place de formations spécifiques pour accompagner le changement de catégorie professionnelle des femmes et des hommes ;

D. À la mise en place de mesures d'accompagnement pour faciliter l'accès, la prise de fonctions d'encadrement, de responsabilité des femmes et des hommes ;

E. À ce que l'évolution se fasse dans de bonnes conditions lorsqu'il s'agit de l'affectation d'une personne de sexe féminin dans un emploi habituellement tenu par des hommes, et réciproquement ;

F. Et au développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Compte personnel de formation (CPF)

Pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement pris en compte.

5. Lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

La définition du harcèlement sexuel a été modifiée par la loi du 2 août 2021. L'article 1^{er} de la loi du 2 août 2021 complète la définition du harcèlement sexuel en l'alignant sur celle prévue à l'article 222-33 du code pénal en y insérant le terme « sexiste ».

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

La prévention du harcèlement sexuel est du ressort de l'employeur. À ce titre, il doit rappeler dans le règlement intérieur les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement sexuel.

Les entreprises s'engagent à tout mettre en œuvre pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Le référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres pour la durée du mandat des membres du comité (art. L. 2314-1 dernier alinéa du code du travail).

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent entreprise chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La loi ne définit pas clairement le rôle et la formation des référents CSE. Pour autant, la formation des référents CSE et référent entreprise est importante si l'on souhaite pouvoir faire face à ce type de situation.

En conséquence, les parties soulignent l'importance de réfléchir à une formation sur ce sujet pour l'ensemble des entreprises de la branche, de leur donner notamment les moyens de comprendre et de s'appropriier les définitions et les concepts juridiques, de favoriser l'écoute des signaux faibles et favoriser l'expression des intéressés.

Article 3 | Dispositions finales

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, étendue par arrêté du 10 mai 1973.

Durée

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2022 pour les entreprises adhérentes.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes.

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Clause de suivi

Le suivi de l'accord sera réalisé annuellement en commission paritaire de branche.

Situations des entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été discutée dans le cadre de cette négociation. Il a été rappelé que le tissu industriel de la branche du verre mécanique concerne essentiellement des entreprises de plus de 50 salariés. En conséquence, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les TPE/PME.

Fait à Paris, le 14 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 836 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Haute-Savoie)

(16 février 1976)

(Étendue par arrêté du 24 août 1979,

Journal officiel du 6 janvier 1980)

Accord du 3 mai 2022

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Haute-Savoie)

NOR : ASET2250717M

IDCC : 836

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

CSM74,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à se mobiliser sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de Haute-Savoie, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accor-

dant une attention particulière aux PME de sous-traitance, notamment des filières automobile et aéronautique.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- défendre l'emploi dans les entreprises de la métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux entreprises industrielles du territoire de préserver leurs activités et d'anticiper, par la formation professionnelle, la nécessaire adaptation à leurs marchés et leur évolution dans un contexte particulièrement difficile ;
- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations, voire aux modifications majeures de certains marchés dans un contexte économique international incertain ;
- anticiper l'évolution des métiers liée aux technologies digitales, à la robotisation, et à la transition énergétique,

et plus largement sauvegarder la compétitivité des entreprises de la filière concernées en créant un cadre favorable à la formation et au développement des compétences.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie de Haute-Savoie a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Les deux années de crise sanitaire ont pu être traversées par les entreprises industrielles haut-savoyardes grâce à leur capacité d'adaptation et la mobilisation de leurs équipes, ainsi qu'à l'appui des moyens mobilisés par l'État pour les accompagner.

En 2021, après un recul de leur chiffre d'affaires de 12 %, les industries du territoire ont connu une période de reprise avec un CA en hausse permettant de revenir au niveau de 2019.

Cette dynamique de reprise s'est trouvée cependant tempérée par les fortes tensions qui sont apparues sur les approvisionnements dès la fin du 1^{er} semestre 2021.

À titre indicatif, sur le dernier trimestre 2021, 72 % des entreprises interrogées dans le cadre de l'enquête trimestrielle de conjoncture menée par le MEDEF et la CSM Haute-Savoie signalaient des difficultés d'approvisionnement, celles-ci déclarant à hauteur de 92 % d'entre elles connaître des perturbations de leur production en raison de ces difficultés. En corollaire de ces difficultés d'approvisionnement, 88 % des entreprises répondantes étaient impactées dans leurs achats par la hausse du prix des matières premières et de l'énergie.

La filière de la sous-traitance automobile (qui constitue à titre indicatif 60 % du CA des entreprises de décolletage) a été et continue à être particulièrement touchée par les effets de la crise des semi-conducteurs, ce qui a entraîné pour certaines d'entre elles la nécessité d'engager des mesures d'activité partielle de longue durée. Le dernier trimestre de l'année 2021 s'est donc dégradé, venant limiter la dynamique constatée et obérer les prévisions pour 2022.

D'une manière plus large, les problèmes d'approvisionnement ont généré un ralentissement voire des mesures d'activité partielle (AP ou APLD) dans de nombreux secteurs industriels.

Ces difficultés d'approvisionnement, le coût des matières premières et de l'énergie sont aggravés en ce début 2022 par une situation géopolitique particulièrement grave et préoccupante. De nombreuses industries haut-savoyardes qui commençaient à voir des signes positifs de reprise se trouvent concernées par les enjeux relatifs à l'énergie ou matières premières en résultant ou par les conséquences de cette crise sur les marchés d'exportation.

À titre d'exemple, dans la sous-traitance automobile, ce sont les fournisseurs des constructeurs allemands implantés en Ukraine qui signalent déjà connaître les répercussions des arrêts d'activité.

Nombre d'entreprises de la filière automobile, comme de l'aéronautique, qui maintiennent une bonne consistance des carnets de commande sur le court terme expriment l'inquiétude de la crise actuelle. L'impact du coût des matières premières et surtout de l'énergie rogne les marges, car il ne peut être intégralement répercuté sur les prix.

Certains marchés, comme le luxe, le médical, et plus largement les marchés des biens d'équipements, sont repartis à la hausse et demeurent portés par une bonne dynamique, mais subissent également les mêmes difficultés.

Enfin, avec un taux de chômage qui se situait à 5,9 % au 4^e trimestre 2021, la Haute-Savoie affiche un dynamisme positif de son marché du travail. Le corollaire est que 67 % des recrutements sont jugés difficiles par les entreprises haut-savoyardes (enquête BMO du 1^{er} trimestre 2022) et l'industrie déplore massivement des difficultés de recrutement. Celles-ci concernent notamment des opérateurs et régleurs en usinage, des assembleurs-monteurs, des conducteurs d'équipements industriels, des automaticiens et des techniciens de maintenance, mais aussi plus largement l'ensemble des fonctions supports (méthodes, bureaux d'études, logistique...).

Cette tension du marché du travail impacte la capacité de production et d'anticipation des entreprises et continue à être ressentie comme l'une des difficultés significatives des entreprises industrielles du territoire.

Autres éléments de contexte

Avec près de 30 000 salariés et de 1 100 entreprises, l'industrie métallurgique de Haute-Savoie représente un quart du PIB du département. Elle repose sur un tissu de TPE et PME, aux côtés de quelques ETI et grands groupes (seules 6 entreprises ont un effectif supérieur à 500 salariés et 18 un effectif compris entre 200 et 500 salariés).

Les secteurs d'activité se répartissent comme suit :

- métallurgie et travail des métaux (environ 50 % des effectifs) ;
- fabrication de machines et équipements (environ 25,5 %) ;
- industries de matériels électriques (environ 7,5 %) ;
- matériel médical et instrumentation (environ 5 %) ;
- composants électroniques ;
- construction et équipements automobile ;
- construction et équipement aéronautique ;
- et autres industries diverses.

La très forte représentation du secteur de la métallurgie et du travail des métaux correspond à une très forte implantation d'entreprises de sous-traitance mécanicienne, qui explique en grande partie les enjeux de mutations auxquelles elles sont confrontées.

Plusieurs éléments clés sont à prendre en compte :

Le potentiel de croissance des entreprises se situe principalement à l'international, dans l'innovation, la transformation digitale et la capacité d'appréhender de nouveaux marchés. Cela suppose, en particulier pour les TPE et PME, la capacité à travailler sur des systèmes de production et d'organisation agiles et réactifs, capables de s'adapter en permanence à un contexte mouvant.

La filière de la sous-traitance automobile, très présente sur le territoire, (elle représente par exemple près de 60 % du CA du décolletage) doit mener une stratégie de transformation déjà engagée, avec la recherche de nouveaux marchés hors secteur, ou de repositionnement notamment sur le véhicule électrique. Avec la fin du moteur thermique attendue pour 2035, les

évolutions de cette filière restent une préoccupation majeure pour les acteurs du territoire, un véhicule électrique nécessitant environ 7 fois moins de pièces mécaniques que pour une motorisation thermique. La diversification s'impose donc comme un élément clé de la pérennité des entreprises industrielles de la filière.

Les entreprises qui travaillent pour l'aéronautique sont de leur côté fortement challengées par leurs grands donneurs d'ordre pour gagner en performance dans la chaîne de valeur.

Tous les secteurs, quels qu'ils soient, sont confrontés aux enjeux énergétiques et environnementaux, tant au regard de l'augmentation des coûts de l'énergie qu'au regard de la nécessité de s'inscrire dans le développement durable et la transformation énergétique. Éco-conception, décarbonation et production propre, maîtrise des coûts et impacts énergétiques sont des axes de travail essentiels et indispensables qu'il faut accompagner.

Enfin l'intégration dans l'industrie 4.0 est une réalité dont beaucoup d'entreprises doivent encore se saisir et pour laquelle les chantiers sont d'ampleur : robotisation, digitalisation des moyens et de la chaîne de valeur, lignes de production connectées, gestion de la data...

L'industrie métallurgique de Haute-Savoie est marquée par sa capacité de résilience et de rebond. Pour faire face aux difficultés et s'adapter aux évolutions, certaines entreprises sont déjà activement impliquées dans ces enjeux : ainsi par exemple à fin 2021, 39 entreprises étaient engagées au titre du plan de relance dans la modernisation de la filière automobile et 28 dans la modernisation de la filière aéronautique. Ces transformations indispensables supposent une évolution des emplois et des compétences dans un environnement du marché du travail qui reste très tendu.

2. Évolution des métiers

Les principales tendances observées concernant l'évolution de métiers sur le département de Haute-Savoie sont en phase avec les constats et pistes d'actions issus des études de l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie concernant les secteurs d'activité présents dans le territoire.

L'ensemble des grands domaines de compétences industrielles sont visés, la conception, les méthodes et la production avec l'automatisation et la robotisation, l'installation et la maintenance, le développement commercial, la supply chain et la gestion des flux, avec une prise en compte de plus en plus prégnante des enjeux environnementaux et digitaux dans ces différentes compétences.

Les transformations de la filière automobile notamment vont inciter un certain nombre d'entreprises à repenser les compétences des régleurs, avec l'évolution de la très grande série vers de la moyenne ou petite série.

Le management de proximité, la gestion de projet, les méthodes collaboratives et agiles sont aussi des axes du développement des compétences significativement identifiés par les entreprises.

L'intégration accrue des outils numériques et digitaux et le traitement analytique des données de production sont également des composantes fortes des attentes exprimées par les entreprises.

Les partenaires sociaux de la métallurgie de Haute-Savoie ont donc pour objectif de favoriser le soutien aux entreprises dans le développement de la formation professionnelle. Il s'agit de leur permettre de faire face aux graves difficultés conjoncturelles auxquelles elles sont confrontées et d'adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques, environnementales et organisationnelles en cours et à venir.

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

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et établissements visés à l'article 1^{er} des dispositions générales de la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie du 16 février 1976.

Il s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 | *Mesures urgentes en faveur de l'emploi*

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, afin de les sécuriser dans l'emploi industriel et préparer la reprise économique dans les meilleures conditions.

Une attention particulière sera portée aux actions de formation concourant à adapter les salariés aux évolutions des marchés des entreprises, aux mutations technologiques nécessaires notamment numériques et digitales, mais aussi aux évolutions des procédés et des organisations résultant des enjeux de performance et de compétitivité des entreprises impactées par les graves difficultés conjoncturelles.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance Industrie en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

Les entreprises qui seraient amenés à identifier des emplois menacés, pourront être orientés vers le dispositif de transitions collectives, Transco, et bénéficier de l'offre de services de la plateforme territoriale mise en place à cet effet.

2. Autres dispositifs

Certifications professionnelles

Les signataires souhaitent affirmer la pertinence des dispositifs de certification, et particulièrement des certificats de qualification paritaire de la métallurgie et blocs de compétences, mais aussi certificats de compétences de la métallurgie ou interbranches (CCPM et CCPI), au regard des enjeux de maintien et de développement de compétences.

À cette fin, les parties signataires s'attacheront à en assurer la promotion auprès des entreprises et des salariés pour la mise en œuvre du présent accord.

Validation des acquis de l'expérience et VAE de branche

Dans le souci de la sécurisation dans l'emploi industriel, la validation des acquis de l'expérience, qui est une des voies d'accès à la certification professionnelle, sera également promue auprès des salariés et des entreprises, ainsi que la validation des acquis de l'expérience de branche telle que prévue à l'article 54.3 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie pour les CQPM non-inscrits au répertoire national des certifications professionnelles.

Article 3 | *Durée de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de la CSM Haute-Savoie.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les six mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

La CSM Haute-Savoie invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Les parties signataires conviennent que cette commission de suivi se tiendra à la suite des réunions de la commission paritaire infrarégionale de l'emploi et de la formation (CPIEF de Haute-Savoie).

Article 5 | *Révision de l'accord*

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'enga-

gement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par la CSM Haute-Savoie aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

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

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Annecy.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Annecy, le 3 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **984 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Eure-et-Loir)

(27 juillet 1978)

(Étendue par arrêté du 23 novembre 1979,

Journal officiel du 25 janvier 1980)

Avenant du 25 avril 2022

relatif à la refonte des dispositions conventionnelles territoriales
(Eure-et-Loir)

NOR : ASET2250736M

IDCC : 984

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

UIMM Eure-et-Loir,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Métaux ;

CFE CGC métallurgie Centre,

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 ces échéances, 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 territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir (IDCC 0984) et les accords et avenants conclus dans le champ de celle-ci, ainsi que ses annexes, ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

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 territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir (IDCC 0984), 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.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

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 territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir (IDCC 0984). 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.

À 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 Chartres.

Fait à Chartres, le 25 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101 | Convention collective nationale

IDCC : 992 | **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE, BOUCHERIE
HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE, COMMERCE DE VOLAILLES ET GIBIERS**

Avenant n° 2 du 18 mai 2022

à l'avenant n° 61 du 4 décembre 2019
relatif au régime frais de soins de santé

NOR : ASET2250739M

IDCC : 992

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAF CGT ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant constitue un avenant de révision aux dispositions de l'article 26 *ter* de la convention relatif au régime frais de santé.

Il a pour objet d'aménager le maintien des garanties santé en cas de suspension du contrat de travail pour toutes les entreprises qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie-hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (IDCC 992).

Article 1^{er} | Régime frais de santé

Les dispositions du point 3 de l'article 26 *ter* de la convention collective nationale sont remplacées par les suivantes :

« 3. **Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

Le régime et les cotisations sont maintenus dans les mêmes conditions :

– en cas d'arrêt de travail pour maladie, congé maternité, adoption ou paternité ;

- en cas d’arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, pour la période non couverte au titre de l’article 7.1 ;
- en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel, versement d’indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l’employeur ou versement d’un revenu de remplacement 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...).

Les garanties sont par ailleurs maintenues pendant toutes les périodes de suspension du contrat de travail, y compris non rémunérées, qui ne dépassent pas 15 jours consécutifs. »

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés et égalité femmes-hommes

Cet avenant concernant une garantie applicable à l’ensemble des salariés, il n’y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

De même, s’appliquant de manière uniforme à l’ensemble des salariés quel que soit leur genre, il n’y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques à l’égalité entre les femmes et les hommes.

Article 3 | Durée de l’avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du premier jour suivant la publication de son arrêté d’extension au *Journal officiel*.

Il s’incorpore à convention collective nationale de la boucherie qu’il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Article 4 | Formalités

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d’exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants 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 de son dépôt et de son extension.

Fait à Paris, le 18 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)

Accord paritaire national du 12 mai 2022

relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)

NOR : ASET2250727M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

MOBILIANS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFTD,

d'autre part,

Vu l'article 1.22 e) de la convention collective nationale des services de l'automobile et son annexe 2.15,

Vu l'avenant n° 71 relatif aux classifications, aux qualifications professionnelles, à l'insertion et la formation professionnelle du 3 juillet 2014 (étendu par arrêté du 5 janvier 2015, JO du 10 janvier 2015) et son annexe n° 6,

Vu l'accord paritaire national relatif au renforcement de l'accompagnement, la formation et l'insertion professionnelle des jeunes « Plan jeunes » pour la période 2021-2025 du 8 avril 2021 (étendu par arrêté du 10 novembre 2021, JO du 20 novembre 2021),

Vu les délibérations paritaires n° 10-21 du 24 juin 2021 et n° 14-21 du 14 octobre 2021 relatives au programme de travaux de la branche dédiés à la formation professionnelle,

Vu la délibération paritaire n° 16-21 du 10 novembre 2021 relative aux orientations et aux modalités d'utilisation de la contribution conventionnelle de branche,

Vu la délibération paritaire n° 20-21 du 16 décembre 2021 relative à l'agenda social pour le premier semestre 2022,

Vu les orientations prises par les partenaires sociaux dans le cadre des groupes techniques paritaires, organisés par la commission paritaire nationale, qui se sont tenus les 17 novembre 2021, 20 janvier et 10 février 2022 et consacrés aux évolutions de la politique de la formation professionnelle au sein de la branche : gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), certifications professionnelles de la branche, insertion professionnelle, accès à l'emploi, aide au recrutement ou encore développement du tutorat,

Vu les statuts en vigueur de l'ANFA et de l'OPCO Mobilités,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (*JO* du 6 septembre 2018) et l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (*JO* du 22 août 2019), rendant nécessaire l'adaptation par les partenaires sociaux du corpus de branche qui régit la formation professionnelle et plus précisément la GPEC,

conviennent de ce qui suit :

Préambule | Contexte du présent accord

Les métiers des services de l'automobile sont soumis à des évolutions socio-économiques, démographiques, au renouvellement générationnel et aux défis technologiques.

Ils sont, en outre, placés au cœur d'un marché globalisé, concurrentiel, en évolution perpétuelle, tournés vers l'innovation, la transition écologique, l'électrification du parc automobile, la connectivité et la digitalisation et doivent prendre en compte les évolutions sociétales et sociales en termes de déplacements et de mobilités (développement de solutions de mobilités douces, gestion multimodale et intermodale des déplacements).

Ces profondes mutations, qui se sont accélérées avec la crise de la Covid-19, se traduisent dans les entreprises de la branche par un nécessaire renforcement de leur compétitivité et de leur capacité d'adaptation, de développement. Elle se traduit pour les salariés par des exigences d'évolution et d'adaptation de leurs connaissances et compétences, ainsi que de renforcement de leurs qualifications.

La formation professionnelle est l'une des conditions de l'amélioration des techniques et de la croissance économique et son développement doit résulter tant de l'initiative des entreprises, pour lesquelles elle constitue un élément fondamental de gestion, au travers notamment de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, que de l'initiative individuelle qui permet aux individus, notamment, de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

La branche est engagée depuis de nombreuses années pour le développement d'une politique particulièrement volontariste et proactive en matière de formation professionnelle et de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences au bénéfice des entreprises des services de l'automobile, toutes tailles confondues, qui se traduit directement par la mise en œuvre d'accords de branche et de dispositifs spécifiques, tels que, notamment, « Compétences emploi 2020-2022 », « Pro-A », « Parcours de branche », « Dispositif de formation 50 et + ».

Les organisations soussignées sont attachées à la préservation effective et efficace des emplois au sein de la branche et entendent assurer le maintien et le développement de l'emploi dans les entreprises qui la constituent, au regard notamment :

- d'une part, des conséquences économiques et sociales liées à la crise sanitaire illustrées par la pénurie actuelle des semi-conducteurs ;
- d'autre part, de l'impact du contexte international actuel sur les activités à court, moyen et long terme des entreprises de la branche : difficultés d'approvisionnement en matières premières, pénurie là-encore de semi-conducteurs, augmentation des cours des matières premières et de l'énergie.

Elles rappellent leur attachement à entretenir, à développer les capacités d'adaptation des entreprises, à développer l'employabilité des salariés de la branche, à renforcer les actions visant à l'acquisition de nouvelles compétences et à tenir compte des besoins réels et des attentes des entreprises de la branche, toutes tailles confondues, en termes de recrutement (métiers en tension) afin de relever les défis d'aujourd'hui et de demain.

Chapitre 1^{er} Objet du présent accord

Le présent accord définit les principes, les actions et les objectifs de la branche en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et en précise les modalités de mise en œuvre.

Succédant à l'annexe n° 6 de l'avenant n° 71 du 3 juillet 2014 relatif aux classifications et aux qualifications professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle et dédiée à la GPEC, dont il annule et remplace les dispositions, le présent accord paritaire national s'articule autour des actions et moyens définis ci-après et sera retranscrit à l'annexe 2.15 de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Chapitre 2 La GPEC, une démarche d'anticipation des besoins en compétences aux fins de relever les défis de demain

Les organisations soussignées soulignent l'intérêt et la nécessité, pour les entreprises et leurs salariés, d'anticiper les évolutions des métiers, des emplois et des compétences.

La GPEC constitue pour les entreprises de la branche un outil d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences et de développement de leur compétitivité.

Pour les salariés, elle constitue également un outil leur permettant d'aborder leur parcours professionnel de façon positive et maîtrisée, dans l'objectif d'adapter et de développer leurs compétences. Elle contribue ainsi à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Il s'agit d'une démarche anticipative et préventive des ressources humaines, fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques des entreprises.

Cette démarche d'anticipation articulée sur trois niveaux, celui de la branche, des entreprises et des salariés, doit permettre :

- à la branche des services de l'automobile de définir ses grandes orientations et priorités en matière de politique de formation mais aussi d'affirmer son identité et l'attractivité des nombreux parcours professionnels qu'elle organise ;
- aux entreprises d'améliorer le pilotage de la gestion par la prise en compte des évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications ;
- aux salariés de disposer des moyens d'information et des outils pour évoluer et agir sur leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe.

Article 1^{er} | La GPEC au niveau de la branche, un enjeu d'attractivité pour les parcours professionnels qu'elle organise

Article 1.1 | Les actions et cibles prioritaires identifiées au niveau de la branche

Les organisations soussignées souhaitent réaffirmer le caractère indispensable de la GPEC au niveau de la branche, qui constitue un enjeu d'attractivité des parcours professionnels des salariés qui la composent.

À ce titre, elles soulignent que les actions prioritaires en matière de GPEC doivent être menées au niveau de la branche envers les populations cibles suivantes :

- populations dont les emplois sont susceptibles d'évoluer, ainsi que les compétences concernées par ces évolutions ;

- populations dont les emplois sont menacés afin d’envisager des scénarios de reconversion ;
- populations dont il convient d’accompagner la mobilité professionnelle horizontale ou verticale.

De la même manière, des actions doivent être menées afin d’identifier et d’accompagner les métiers émergents, les métiers en mutations, les emplois difficiles à pourvoir, les métiers en tension.

Enfin, des actions prospectives au niveau de la branche devront être poursuivies afin de mieux appréhender les enjeux de la transition écologique pour les métiers des services de l’automobile et les compétences des salariés.

Article 1.2 | Développement de « passerelles » entre certains métiers de la branche des services de l’automobile

Soucieuses de poursuivre une politique proactive de la branche en matière de GPEC, les organisations soussignées réaffirment leur volonté que soient favorisées des « passerelles » entre certains métiers de la branche des services de l’automobile, telle que figurant en annexe du présent accord et qui pourront être amenées à évoluer sur décision des partenaires sociaux au regard des besoins des entreprises et des mutations technologiques des métiers.

Ces passerelles peuvent en effet constituer une réponse efficace et efficiente aux différentes problématiques d’emploi identifiées ci-après :

- difficultés de recrutement, de renouvellement de main-d’œuvre pour certains métiers et l’attractivité des métiers, notamment : mécaniciens, techniciens, dépanneurs, contrôleurs techniques, magasiniers, carrossiers, carrossiers-peintres, peintres et ceux de l’enseignement de la conduite... ;
- développement de la digitalisation et de la numérisation pour les métiers de la vente automobile et de l’après-vente notamment sur le traitement de la data, de la recherche de pannes, ainsi que pour les métiers de l’enseignement de la conduite ;
- professionnalisation du management notamment pour les métiers de la vente et de l’après-vente ;
- prise en compte des évolutions sociétales de la mobilité, de l’évolution écologique visant de manière globale l’ensemble des métiers de la branche et notamment ceux du cycle (mécanicien cycle, technicien cycle) et les métiers liés au domaine du démontage (démonteur-pollueur VUH) ;
- conservation du patrimoine technique concernant les métiers des véhicules anciens et historiques.

En outre, les organisations soussignées précisent que le développement de « passerelles » entre les métiers de la branche devra s’appuyer sur le RNQSA et sur les outils existants (CQP et titres à finalité professionnelle, parcours de branche). Il impliquera dans certains cas la construction de nouveaux dispositifs adaptés : parcours de branche, certifications professionnelles, fiches de qualification...

Les organisations soussignées rappellent, à ce titre, qu’il existe au sein de la branche de nombreuses certifications professionnelles (CQP, titres à finalité professionnelle) à tous les niveaux de qualification (ouvriers-employés, agents de maîtrise et cadres) et dans tous les domaines pouvant faciliter les mobilités professionnelles. En effet, les compétences nécessaires sont définies à partir des activités du métier, puis regroupées en blocs de compétences qui peuvent être spécifiques à une certification ou communs à plusieurs d’entre elles.

Cette construction permet de proposer des formations sur mesure, répondant rapidement aux évolutions des carrières professionnelles et ainsi aux transformations des métiers. Cette architecture en blocs permet ainsi de créer des parcours transverses et verticaux.

Article 1.3.1 | *Un pilotage de la GPEC de branche par l'ANFA*

Conformément à ses statuts, l'ANFA est chargée de la mise en œuvre des opérations et du suivi prospectif du dispositif visé à l'article 1.22 e) de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Elle apporte, sur mandat de la commission paritaire nationale, son ingénierie pédagogique à l'appui des démarches de GPEC dans la branche et des actions d'accompagnement, en particulier des actions de formation et de certification, susceptibles d'en être issues.

Article 1.3.2 | *Des outils d'observation et de diagnostic efficaces*

La branche des services de l'automobile est dotée d'outils d'observation, de diagnostic, d'étude et de suivi efficaces dans le cadre la mise en œuvre de ses politiques de branche notamment en matière de GPEC.

■ *L'OBSA*

L'OBSA, créé en 2010, permet de mieux connaître la situation et les évolutions économiques et sociales des entreprises du secteur. Il regroupe les compétences de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ), confié à l'ANFA (Association nationale pour la formation automobile), et celles de l'observatoire de la négociation collective.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications identifie les évolutions technologiques et les mutations socio-économiques du secteur d'activité et évalue, autant que possible, leurs conséquences sur l'emploi et les dispositifs de formation.

Pour ce faire, l'observatoire, en s'appuyant sur les bases de données qu'il a développées et les études qualitatives qu'il conduit et qu'il pourrait être amené à mener, constitue un outil indispensable au service de la politique de branche et spécifiquement en matière de GPEC dans les métiers des services de l'automobile.

Le suivi prospectif de la GPEC réalisé par l'OPMQ porte notamment sur :

- les travaux prospectifs en matière d'évolution quantitative des emplois ;
- les travaux relatifs aux mutations du secteur et à leurs effets sur les métiers, les compétences et les qualifications ;
- les travaux relatifs aux nouveaux usages en matière de mobilité ;
- les travaux relatifs à l'évolution des caractéristiques de la population salariée (pyramide des âges, niveaux de certification...) ;
- les travaux relatifs aux pratiques de mobilité professionnelle de la population salariée ;
- les travaux prospectifs liés aux enjeux de la transition écologique pour les métiers des services de l'automobile et les compétences des salariés.

Les actions de GPEC menées au niveau de la branche font l'objet d'une information régulière établie par l'ANFA et présentée à l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA). Ce rapport détaille les actions réalisées, les objectifs recherchés et les actions correctrices éventuellement nécessaires pour atteindre les objectifs visés.

L'ANFA met à disposition des entreprises et des salariés les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications de la branche (OPMQ) visé à l'article 10 de l'accord paritaire national du 23 juin 2010 relatif au dialogue social dans les services de l'automobile, ainsi qu'à l'ensemble des acteurs de la branche.

■ *L'observatoire de l'ANFA*

Créé par les partenaires sociaux de la branche des services de l'automobile à la fin des années 1980, l'observatoire de l'ANFA constitue en tant qu'OPMQ l'outil d'analyse de la relation emploi-formation pour la branche des services de l'automobile.

Il a pour mission de suivre les statistiques sectorielles, d'analyser l'évolution des métiers et d'évaluer de manière qualitative et quantitative les besoins en qualification.

Article 2 | La GPEC au niveau des entreprises de la branche

Article 2.1 | Objectifs de la GPEC en entreprise

Déployée au sein de l'entreprise et s'inscrivant dans ses objectifs stratégiques, les organisations soussignées considèrent que la GPEC doit permettre :

- d'anticiper les évolutions auxquelles elle devra faire face ;
- d'anticiper ses besoins en matière d'emplois et de compétences en lien avec ces évolutions ;
- de favoriser le maintien et le développement des compétences de ses collaborateurs voire leur reconversion éventuelle.

Pour ce faire, la GPEC s'attache à :

- assurer le maintien de l'employabilité des salariés ;
- définir des parcours de mobilité ;
- favoriser le respect des dispositions réglementaires et législatives en vigueur en matière de formation professionnelle, d'égalité professionnelle homme/femme, d'insertion professionnelle, de seniors et de handicap ;
- améliorer la qualité des recrutements, et notamment ceux des jeunes, par la connaissance de l'environnement pédagogique, juridique et financier des contrats d'apprentissage ;
- améliorer les pratiques de gestion des emplois et des compétences ;
- faciliter l'accès aux actions de formation nécessaires ;
- appréhender les enjeux de la transition écologique pour les activités des entreprises et les compétences de leurs salariés.

Article 2.2 | Processus de GPEC

Les organisations soussignées précisent que la démarche de GPEC est introduite par un diagnostic à la fois qualitatif et quantitatif des emplois et des compétences, permettant de mesurer l'écart entre les emplois et les compétences existants dans l'entreprise.

Elle se concrétise par la comparaison de cet écart avec les emplois et compétences cibles requis par l'évolution de la stratégie ou des activités de l'entreprise. Elle se traduit enfin par la définition des actions visant à réduire cet écart.

Article 2.3 | Un dialogue social en entreprise encadré

Pour produire sa pleine efficacité, les organisations soussignées soulignent que la GPEC doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social organisé et de proximité.

Une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et sur la mixité des métiers doit être engagée tous les trois ans (ou autre périodicité fixée par accord collectif majoritaire), notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10 du code du travail :

- dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail,

- dans les entreprises et groupes d’entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du code du travail comportant :
 - au moins un établissement ou une entreprise d’au moins cent cinquante salariés en France.

Cette négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et sur la mixité des métiers doit, conformément à la réglementation en vigueur, porter notamment sur :

- la mise en place d’un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que des mesures d’accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d’abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l’expérience, de bilan de compétences ainsi que d’accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l’entreprise ;
- les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l’entreprise et les objectifs du « plan de développement des compétences », en particulier les catégories de salariés et d’emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l’accord ainsi que les critères et modalités d’abondement par l’employeur du compte personnel de formation ;
- les perspectives de recours par l’employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l’entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l’entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l’emploi et les compétences ;
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l’exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l’échéance de l’accord.

La négociation peut également porter notamment sur :

- la qualification des catégories d’emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
- les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l’entreprise et les mesures d’accompagnement afférentes ;
- les modalités de l’association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC mises en œuvre à l’échelle des territoires où elle est implantée ;
- la formation et l’insertion durable des jeunes dans l’emploi, l’emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l’alternance, ainsi que les modalités d’accueil des alternants et des stagiaires et l’amélioration des conditions de travail des salariés âgés ;
- les mesures visant à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé.

L’accord issu de la négociation doit être porté à la connaissance de chacun des salariés concernés.

En l’absence d’accord, les entreprises recueilleront l’avis des organisations syndicales présentes dans l’entreprise avant la mise en place de moyens de communication spécifiques, visant l’information des salariés sur les évolutions prévisibles des emplois et des compétences et sur les démarches et outils de GPEC proposés par la branche. Le CSE sera également informé.

Les organisations soussignées encouragent, en outre, les entreprises non soumises à l’obligation triennale de négociation à s’inspirer des dispositions ci-dessus, lorsqu’elles souhaitent s’engager dans une démarche concertée de GPEC.

Par ailleurs, la réussite d'une démarche GPEC en entreprise suppose une implication de l'ensemble des parties prenantes et notamment du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe.

Le CSE sera destinataire des informations relatives aux options stratégiques possibles de l'entreprise et aux conséquences anticipées de chaque option en matière d'évolution de l'activité, de métiers impactés, de compétences requises et d'emploi.

Il sera consulté sur les perspectives présentées. Les représentants donnent un avis rédigé commentant les options proposées et formulant, le cas échéant, une option alternative.

Dès la signature de l'accord issue de la négociation collective susvisée, le comité social et économique ou les commissions spécifiquement désignées à cet effet, lorsqu'elles existent, seront informés du dispositif et des modalités de leur association au processus de GPEC.

En l'absence d'organisations syndicales dans l'entreprise le comité social et économique sera associé à la mise en place d'un dispositif de GPEC. Les modalités de cette association seront définies après qu'il ait été consulté sur ce point. Le comité social et économique sera également consulté sur les moyens d'information mis à disposition des salariés.

Article 2.4 | *Un déploiement de la GPEC en entreprise facilité par les acteurs de la branche*

Les organisations soussignées soulignent l'importance de la mobilisation de l'ensemble des acteurs de la branche aux fins d'accompagner les entreprises de la branche dans le déploiement de leur politique de GPEC.

Article 2.4.1 | *Un accompagnement des entreprises assuré par l'OPCO Mobilités*

Les organisations soussignées soulignent l'importance du rôle de l'OPCO Mobilités dans le déploiement de la politique de GPEC des entreprises de la branche, telle que définie dans le présent accord, en les accompagnant notamment sur les thématiques suivantes : management, recrutement et intégration, compétences et formation, gestion des ressources humaines, relation et fidélisation client, organisation et gestion de l'activité, alternance, qualité, sécurité et prévention, RSE, mixité et handicap.

Cet accompagnement se traduit au bénéfice notamment des entreprises de moins de 300 salariés par l'analyse des besoins des entreprises, de diagnostics RH, la construction de plans d'actions et la mise en œuvre opérationnelle de ces actions, le cas échéant par la prise en charge financière des démarches de GPEC et des actions de formation susceptibles d'en être issues au profit des entreprises.

Les organisations soussignées précisent, en outre, que cet accompagnement doit également bénéficier aux TPE-PME au travers d'actions adaptées de diagnostic et de conseil. L'OPCO Mobilités définira le contenu des prestations sous forme d'appel d'offres sous le contrôle de ses instances (conseil des métiers, conseil d'administration) et organisera l'information des entreprises.

Des actions spécifiques en matière de GPEC (diagnostic, conseils) peuvent également être mises en place par l'OPCO Mobilités au profit des groupes de distribution des services de l'automobile (GDSA), qui rassemblent une ou plusieurs marques et répartis sur des aires géographiques et des zones de chalandise variables.

L'OPCO Mobilités poursuivra, par ailleurs, par l'intermédiaire de son site internet, dans le cadre de sa communication et ses actions de terrain, la valorisation des actions d'accompagnement mises en œuvre au bénéfice des entreprises de la branche en matière de GPEC.

Article 2.4.2 | *Un accompagnement des entreprises assuré par les organismes de formation de la branche*

Les organisations soussignées soulignent également l'importance du rôle des organismes de formation de la branche (GNFA, INCM) auprès des entreprises dans le déploiement de leur politique de GPEC.

Ils mobilisent leurs moyens humains et techniques dans l'intérêt collectif de la branche pour la mise en œuvre des objectifs définis dans le présent accord. Ils répondent sur l'ensemble du territoire métropolitain aux sollicitations des entreprises qui souhaitent son intervention. Ils délivrent des prestations dédiées à la GPEC.

Le GNFA développe, en outre, les services et outils nécessaires à cet effet, en particulier l'outil de diagnostic des emplois et des compétences e-profil® visé à l'article 2.5.3.

Article 2.5 | *Les outils mis à disposition par la branche au service des démarches GPEC dans les entreprises*

Les organisations soussignées rappellent que les entreprises de la branche disposent de nombreux outils mis en place par la branche au soutien du développement de leur politique de GPEC.

Article 2.5.1 | *Le répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA)*

Véritable cartographie des métiers, le RNQSA visé à l'article 1.20 b) de la convention collective nationale des services de l'automobile, permet aux entreprises d'identifier les emplois types de la branche et les activités exercées, de positionner un salarié sur des échelons au sein de catégories socio-professionnelles, d'identifier les prérequis, voire les formations sur lesquelles rechercher un alternant pour un poste à pourvoir.

Il est développé, sur mandat de la CPN, par l'ANFA et spécifiquement conçu pour les entreprises et les actifs souhaitant s'informer sur les formations liées aux métiers des services de l'automobile. Il fait l'objet d'une actualisation semestrielle aux fins de s'adapter à l'évolution des besoins des entreprises, ainsi qu'aux évolutions réglementaires.

Il recense l'ensemble des métiers et des formations de la branche. Il sert de support à l'élaboration des cartographies d'emplois mobilisables à l'occasion des démarches de GPEC.

Il est mis à disposition des entreprises et des salariés sur le portail de la branche services-automobile.fr ainsi que sur le site de l'ANFA anfa-auto.fr. Les fiches de qualification y sont inscrites par échelon et par catégorie professionnelle. Ces données sont autant de repères pour les entreprises et les salariés pour qualifier les activités requises pour chaque poste, et identifier les modes d'accès et évolutions possibles.

Les organisations soussignées soulignent, à ce titre, le caractère unique de cet outil qui définit plus de cent emplois au sein de quatorze filières professionnelles.

Il est également utilisé pour l'élaboration des référentiels « Emplois/compétences » contenus dans l'outil e-profil® visé à l'article 2.5.3.

Article 2.5.2 | *Le répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA)*

Conçu et développé également par l'ANFA, le RNCSA, visé à l'article 1.20 c) de la convention collective nationale des services de l'automobile, indique aux entreprises et aux salariés de la branche l'ensemble des certifications professionnelles permettant d'accéder aux différentes qualifications du RNQSA.

Il est composé de certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche, de titres à finalité professionnelle et des diplômes. Il donne une vision globale des certifications envisageables : du CAP au diplôme d'ingénieur. Les certifications peuvent être préparées par l'alternance, par l'enseignement sous statut scolaire, par la formation continue, par la VAE (validation des acquis de l'expérience) pour les certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou encore via le dispositif de « reconnaissance de l'expérience » pour permettre l'obtention d'une certification de branche non enregistrée au RNCP.

Il constitue également un outil indispensable pour les entreprises de la branche qui peuvent y recourir à l'occasion d'une démarche de GPEC pour le recrutement de jeunes, la reconnaissance ou le développement des compétences de leurs salariés, l'accompagnement de leur mobilité horizontale ou verticale interne à l'entreprise voire leur reconversion.

Article 2.5.3 | Outil électronique e-profil®

Sur support informatique, l'outil e-profil®, développé par le GNFA, permet la passation de divers types de questionnaires devant permettre l'identification des besoins de formation nécessaires au projet de l'entreprise.

Article 2.5.4 | Autres outils de branche

Les organisations soussignées précisent que la branche engage, par ailleurs, un travail de mutualisation des outils « bourses à l'emploi » existants (IRP AUTO, ANFA...) aux fins d'une mise en place d'un outil performant au service des parties prenantes de la branche.

Article 2.6 | Des dispositifs « promus » et développés par la branche au soutien des politiques de GPEC en entreprise

Les organisations soussignées soulignent l'importance d'une action coordonnée des partenaires sociaux, des entreprises et salariés de la branche, de l'ANFA, de l'OPCO Mobilités et des organismes de formation de la branche au regard des dispositifs développés et mis en œuvre par la branche au service des démarches GPEC dans les entreprises.

Article 2.6.1 | Tutorat et transfert des savoir-faire

Les organisations soussignées souhaitent faire du développement de la fonction de tuteur (contrat de professionnalisation) ou de maître d'apprentissage (contrat d'apprentissage) une composante de la politique de formation des jeunes de la branche et de la politique de GPEC dans les entreprises de la branche.

La mise en place d'un tutorat organisé dans l'entreprise constitue un moyen important au service de la qualité de la formation et du suivi des jeunes en entreprises. Il concourt à leur professionnalisation, à une meilleure insertion professionnelle, à leur fidélisation, à la transmission et à la pérennité des compétences, du savoir-faire requis pour l'emploi occupé.

Les organisations soussignées rappellent que les entreprises de la branche bénéficient :

- d'un accompagnement technique et d'ingénierie de la part de l'ANFA dans la construction et la mise en œuvre de leurs projets emploi-formation sur le champ du tutorat ;
- et de la prise en charge des actions de formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage (frais pédagogiques) par l'OPCO Mobilités, selon le montant horaire et la durée maximale prévus par les dispositions réglementaires en vigueur.

Les organisations soussignées encouragent, à cet égard, l'ensemble des parties prenantes (OPCO Mobilités, ANFA, organisations patronales et syndicales) à valoriser la fonction tutorale, au travers d'actions de communication et de promotion dédiées au tutorat afin de rappeler son

importance dans l'apprentissage et la transmission des compétences et de présenter les différents dispositifs de formation dédiés et de financements associés via l'OPCO Mobilités :

- présentation des dispositifs de formations existants en la matière ;
- promotion de la « Charte entreprise formatrice » pour les entreprises souhaitant s'investir qualitativement dans l'accueil des alternants ;
- valorisation de l'indemnité liée à la fonction tutorale versée aux entreprises de la branche (sous réserve de respecter les conditions d'éligibilité).

Article 2.6.2 | *Mentorat*

Selon les caractéristiques de la pyramide des âges dans l'entreprise, des pratiques de recrutement et d'emploi, de la gestion de carrière notamment des seniors, les organisations soussignées encouragent, par ailleurs, les entreprises de la branche dans le cadre du déploiement de leurs politiques de GPEC à mettre en œuvre des actions en matière de mentorat.

Les organisations soussignées définissent le mentorat comme l'accompagnement par une personne expérimentée d'un domaine d'une autre personne entrante ou déjà présente dans l'entreprise, dans l'objectif de partage de son expérience.

Il a vocation à permettre au « mentoré » d'améliorer ses compétences ou capacités et de se sentir plus à l'aise ou plus autonome pour construire et avancer dans sa carrière.

Il s'agit d'une relation de transition et de partage dans l'évolution de chacun d'eux (savoirs, savoir-faire et savoir-être) visant, par ailleurs, à favoriser les liens internes dans l'organisation.

Conscients de l'impact de la démarche sur l'attractivité des métiers de la branche et de l'intérêt sociétal du mentorat, les organisations soussignées souhaitent approfondir l'opportunité de formaliser un dispositif de mentorat, au sein de l'entreprise ou « intra-branche », avec l'appui technique de l'ANFA et de l'OPCO Mobilités, afin de permettre aux salariés volontaires des entreprises de la branche de s'engager dans cette démarche dans le cadre de leur activité professionnelle.

Article 2.6.3 | « *Parcours de branche* »

Les organisations soussignées rappellent que les « parcours de branche » ont été construits en fonction des priorités définies par la branche des services de l'automobile en matière de problématiques d'emplois, de compétences et de formation. Ils doivent permettre l'atteinte d'un seul objectif professionnel, susceptible d'être décliné en plusieurs compétences et de répondre aux attentes des entreprises de la branche et de leurs salariés en matière de GPEC.

Afin de faciliter leur mise en œuvre, les parcours peuvent être multimodaux.

Elles soulignent que si un parcours de branche n'est pas nécessairement certifiant, il peut néanmoins, aboutir à l'obtention, par la VAE en particulier, d'un bloc de compétences constitutif d'une certification de branche (CQP, titre à finalité professionnelle) ou d'une certification de branche dans son intégralité.

Des parcours de branche seront construits en tant que de besoin et feront l'objet d'une actualisation régulière afin de s'adapter aux besoins des entreprises.

La promotion de ces parcours sera assurée par les acteurs de la branche.

Les organisations soussignées soulignent que les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient au titre de ces « parcours » d'une prise en charge financière par l'OPCO Mobilités.

Article 2.6.4 | Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet, à toute personne engagée dans la vie active, d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle ou extra-professionnelle. La certification qui peut être un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou un CQP doit être inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le dispositif de « reconnaissance de l'expérience » au niveau de la branche permet, en outre, l'obtention d'une certification de branche non enregistrée au RNCP.

Les organisations soussignées encouragent le développement de démarches VAE par les entreprises de la branche. Dans le cas particulier des CQP de la branche, ces démarches pourront être conjuguées, pour l'obtention de la certification, à la mise en œuvre d'actions de formation continue.

Les organisations soussignées s'engagent à développer l'information et la promotion de ce dispositif auprès des entreprises et des salariés afin d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite.

Article 2.6.5 | Entretien professionnel

Les organisations soussignées rappellent que l'entretien professionnel, visé à l'article 1.21 d) de la convention collective nationale des services de l'automobile, et sous réserve de dispositions spécifiques des accords d'entreprises en vigueur, est dans le cadre d'une démarche GPEC un outil partagé au service de l'entreprise et du salarié.

Il permet, ainsi, d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Tous les six ans, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 3 | La GPEC, un outil d'employabilité pour les salariés de la branche

Les organisations soussignées rappellent que la GPEC doit constituer un outil privilégié pour contribuer aux évolutions de carrière des salariés et à la sécurisation de leur parcours professionnel. Elle fournit un cadre de réflexion leur permettant d'être acteur de leur vie professionnelle en leur donnant, en particulier, la possibilité d'effectuer des choix pertinents en matière d'acquisition de compétences, de formation, de certification, de qualification ou de mobilité professionnelle.

Article 3.1 | Accompagnement de l'évolution et de la sécurisation professionnelle des salariés en dehors de l'entreprise

Article 3.1.1 | Le conseil en évolution professionnelle

Les organisations soussignées précisent que tous les salariés de la branche doivent pouvoir bénéficier, sur l'ensemble du territoire, d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) qui a pour finalité première l'amélioration de leur qualification.

L'opérateur du CEP accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Le CEP a pour objectif de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime, ainsi que les financements disponibles. Il accompagne également les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

Ce service est assuré gratuitement par des opérateurs nationaux et régionaux, dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie organisé par l'État et les régions.

Les organisations soussignées précisent que l'OPCO Mobilités apporte son concours, aux plans national et régional, pour informer les salariés, y compris par l'intermédiaire de leurs employeurs, de l'existence de ce service.

De la même manière, elles souhaitent que l'ANFA mette à disposition des opérateurs du CEP ses outils de communication sur la connaissance des métiers et les cartes régionales de formation.

Article 3.1.2 | *Diagnostic individuel des compétences*

Les organisations soussignées considèrent que chaque salarié qui le souhaite doit pouvoir disposer régulièrement d'un état de ses compétences professionnelles.

À ce titre, il dispose de la possibilité, tous les 5 ans, de s'inscrire auprès du GNFA en vue de bénéficier du diagnostic individuel des compétences dès lors que ce dispositif existe pour l'activité de l'entreprise dont relève l'intéressé.

Cette action, qui se déroule hors du temps de travail effectif, sera prise en charge par l'ANFA selon les conditions décidées par ses instances.

Le salarié bénéficiaire de ce diagnostic se verra présenter par le GNFA un parcours de formation individualisé dont il pourra entretenir son employeur. Dans ce cas, l'employeur qui souhaiterait donner suite à cette initiative saisira l'OPCO Mobilités pour un financement éventuel.

Article 3.1.3 | *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Les organisations soussignées rappellent que la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet, à toute personne engagée dans la vie active, d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle ou extra-professionnelle. La certification qui peut être un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou un CQP doit être inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le dispositif de « reconnaissance de l'expérience » au niveau de la branche permet, en outre, l'obtention d'une certification de branche non enregistrée au RNCP.

Article 3.1.4 | *Passeport d'orientation, de formation et de compétences*

Les organisations soussignées rappellent que chaque titulaire du compte personnel de formation peut disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences grâce au site d'accès dédié au compte personnel de formation, géré par la caisse des dépôts et consignations (<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>).

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet à chaque salarié de recenser les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, conformément aux modalités déterminées par les dispositions réglementaires.

Le passeport reste un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire qui seul peut en autoriser la consultation.

Les organisations soussignées souhaitent que l'OPCO Mobilités puisse relayer, via son site internet, toute information utile concernant ce passeport, afin d'informer les salariés de l'utilité de ce dispositif et de favoriser le recours à celui-ci.

Article 3.2 | *L'accompagnement de l'évolution et de la sécurisation professionnelle dans l'entreprise*

Article 3.2.1 | *Entretien professionnel*

Les organisations rappellent que les salariés bénéficient à leur initiative ou à celle de leur employeur, selon les modalités prévues par l'article 1.21 d) de la convention collective, et sous réserve de dispositions spécifiques des accords d'entreprises en vigueur, d'un entretien leur permettant d'élaborer leur projet professionnel à partir de leurs souhaits, de leurs aptitudes et en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise.

Il permet, ainsi, d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Tous les six ans, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 3.2.2 | *Périodes de mobilité volontaire*

Les organisations soussignées précisent, en outre, que dans les entreprises d'au moins 300 salariés, tout salarié justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 3.3 | *Accompagnement des situations particulières*

Article 3.3.1 | *Salariés en situation de handicap*

Les organisations soussignées indiquent que l'accès et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap sont des enjeux essentiels pour les entreprises de la branche.

Elles souhaitent que l'OPCO Mobilités continue à accompagner, à ce titre, les entreprises dans leurs démarches d'intégration et d'inclusion des salariés en situation de handicap, au travers de son ingénierie pédagogique et financière pour la conception et la mise en œuvre d'actions favorisant l'intégration, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi ainsi que l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap.

L'OPCO Mobilités favorisera également l'accès de ces salariés à l'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord.

Par ailleurs, dans le cadre de l'organisation des jurys des CQP, ainsi que des titres de la branche des métiers de l'automobile (en alternance, en formation continue, en POEC et pour les demandeurs d'emploi), l'ANFA continuera à veiller à la prise en compte de la situation de handicap des candidats et à l'adaptation de leurs évaluations.

Enfin, conformément à la réglementation en vigueur, l'ANFA continuera à intégrer la prise en compte des situations de handicap, de l'accessibilité et de la conception universelle pour l'appréciation de la qualité du référentiel de compétences d'un projet de certification professionnelle.

Article 3.3.2 | *Salariés en situation d'illettrisme*

L'illettrisme vise les personnes qui, après avoir été scolarisées, n'ont pas acquis une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul, des compétences de base, pour être autonomes dans les situations simples de la vie courante. Il s'agit pour elles de réapprendre, de renouer avec la culture de l'écrit, avec les formations de base^[1].

[1] Source : Agence nationale de lutte contre l'illettrisme.

Les organisations soussignées souhaitent que l'OPCO Mobilités puisse apporter son ingénierie pédagogique et financière pour accompagner les salariés en situation d'illettrisme afin de favoriser leur maintien dans l'emploi et leur évolution professionnelle.

Elles rappellent que, par son adhésion à l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCl), l'OPCO Mobilités est pleinement engagé à lutter par son action contre l'illettrisme. Il bénéficie ainsi des outils et des ressources de l'ANLCl, notamment pour l'aide au repérage des personnes en situation d'illettrisme et à la construction de parcours au bénéfice notamment des salariés et des entreprises de la branche des services de l'automobile.

Chapitre 3 Dispositions finales

Article 1^{er} | Modalités d'application du présent accord

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées décident que le présent accord paritaire national ne comporte aucune stipulation spécifique aux entreprises de moins 50 salariés. Les dispositions qu'il comporte devant être appliquées par toutes les entreprises, sièges et établissements de la branche, sans considération du nombre de salariés qu'elles emploient.

Article 2 | Durée d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Article 3 | Suivi par la commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale est tenue régulièrement informée, au moins une fois par an, de l'application du présent accord par l'ANFA et l'OPCO Mobilités.

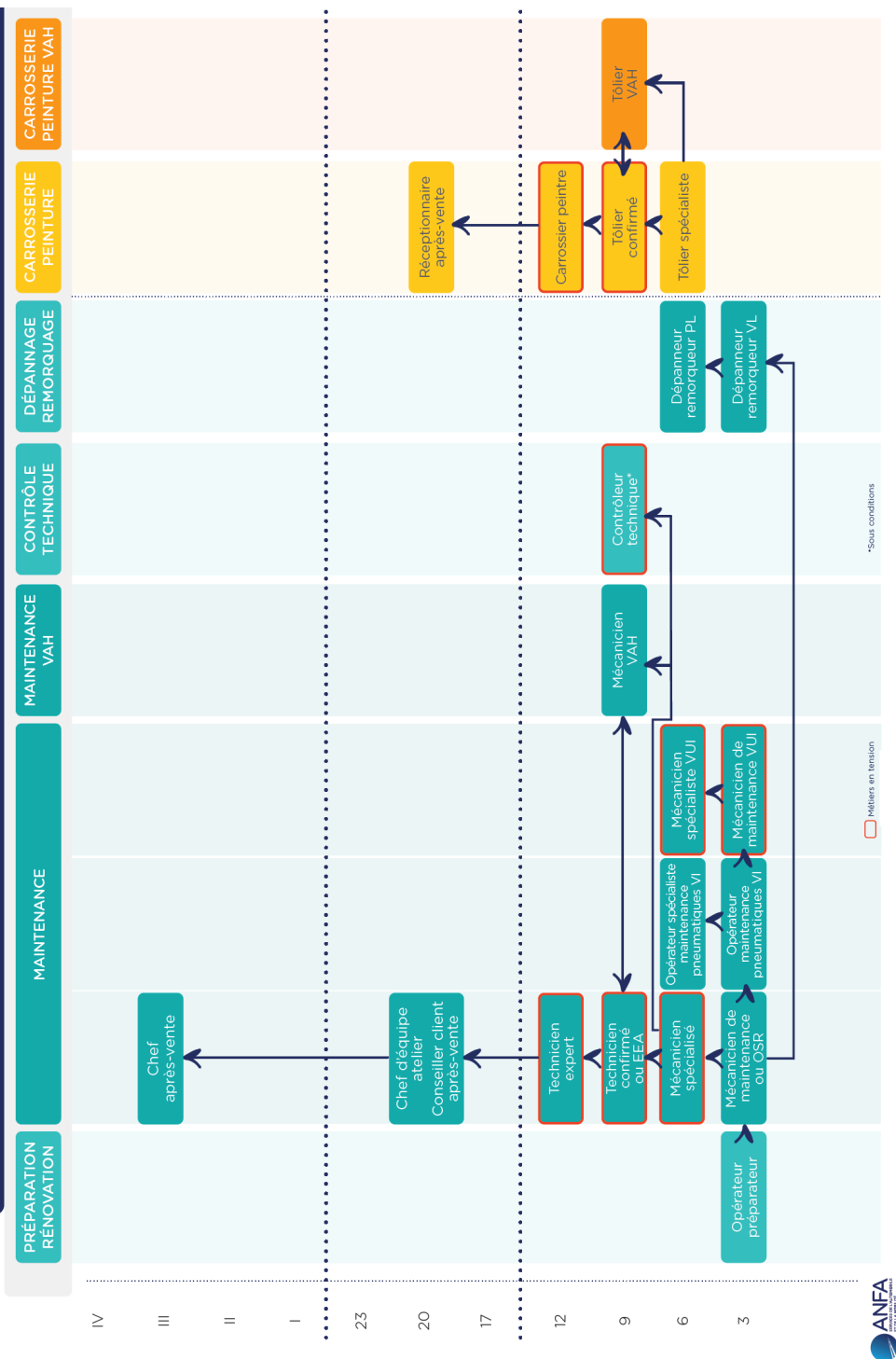
Article 4 | Demande d'extension

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord conformément aux dispositions réglementaires applicables conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

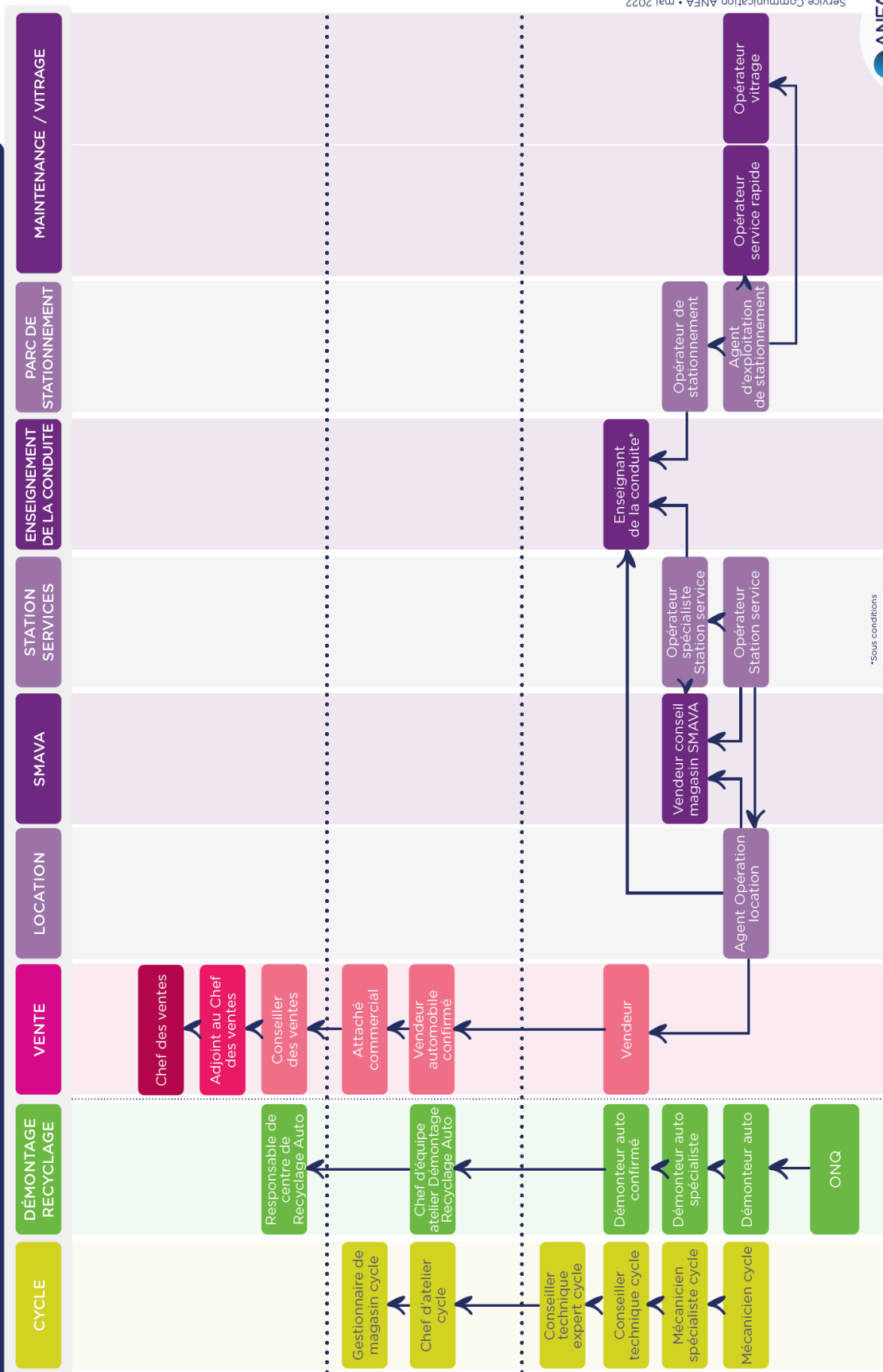
Fait à Meudon, le 12 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1 - PANORAMA DES PASSERELLES • MAI 2022



ANNEXE 1 - PANORAMA DES PASSERELLES • MAI 2022 (SUITE)



Service Communication ANFA • mai 2022



Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)

Accord paritaire national du 28 avril 2022

ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière
au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans
une retraite anticipée pour carrière longue

NOR : ASET2250728M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

MOBILIANS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO Métaux ;

FTM CGT,

d'autre part,

Vu l'article 21 de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009, convenant d'un réexamen paritaire des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue,

Vu les accords ayant le même objet conclus le 7 juillet 2010, le 28 avril 2011, le 14 février 2012, le 27 mars 2013, le 10 avril 2014, le 18 mars 2015, le 17 mai 2016, le 22 mars 2017, le 4 juillet 2018 et le 15 mai 2019 complété par l'avenant n° 91 du 10 octobre 2019, le 29 avril 2020, le 8 avril 2021,

conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Soulignant le rôle majeur des systèmes de protection sociale collective de la branche, garants de la solidarité entre toutes et tous et de l'ensemble de ses acteurs, les organisations soussignées décident de l'ouverture d'un droit temporaire au capital de fin de carrière dans les conditions exposées aux articles 2 et suivants du présent accord.

Article 2 | Droit temporaire au capital de fin de carrière

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés prenant une « retraite anticipée longue carrière ».

Les salariés concernés sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1^{er} juillet 2022 et au plus tard le 30 juin 2023.

Les conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière sont les suivantes par dérogation à l'article 17, 1 a) du RPO :

1° Achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, mettant fin au contrat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis d'un ou de deux mois découlant de la législation en vigueur ;

2° Être âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ;

3° Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins 1 année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis ;

4° Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17, 3 du RPO ;

5° Faire liquider sa retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

Article 3 | Montant du capital de fin de carrière

Les dispositions de l'article 17, 2 du RPO (calcul de l'ancienneté dans la profession), de l'article 17, 3 (montant du capital de fin de carrière), et de l'article 20 (salariés ayant travaillé à temps partiel) sont applicables aux salariés visés à l'article 2.

Article 4 | Application du présent accord

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les organisations soussignées s'engagent à en informer les entreprises et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont susceptibles de bénéficier de l'accord de constituer un dossier auprès de l'organisme assureur.

L'employeur auquel un salarié aura notifié son départ volontaire à la retraite dans les conditions ci-dessus, procédera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à permettre à l'organisme liquidateur de calculer dans les meilleurs délais les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.

Les droits ainsi calculés ne seront liquidés par l'organisme liquidateur, dans les conditions et limites précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de liquidation ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ volontaire à laquelle il peut prétendre de la part de son employeur.

Article 5 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le présent avenant s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations sous-signées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent avenant.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 7 | Extension de l'accord

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail et aux dispositions réglementaires en vigueur. Les versements mis à la charge de l'organisme liquidateur par le présent accord ne seront effectués qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Fait à Meudon, le 28 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3168 | Convention collective nationale

IDCC : 1147 | **PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX**

Avenant n° 87 du 5 mai 2022
relatif aux salaires au 1^{er} juillet 2022

NOR : ASET2250718M

IDCC : 1147

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

CSMF ;
FMF ;
SML ;
MG France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;
FSPSS FO ;
CFTC santé sociaux ;
FSAS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit, au 1^{er} juillet 2022 :

Article 1^{er}

Augmentation de 3 % de la grille des salaires pour l'ensemble des positionnements.

Article 2

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Article 3

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

Article 4

La branche du personnel des cabinets médicaux étant composée majoritairement de cabinets médicaux de moins de 50 salariés, la situation de ces entreprises est nécessairement prise en compte dans la négociation du présent texte.

Fait à Paris, le 5 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Grille de correspondance entre les niveaux de positionnement et les salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles au 1^{er} juillet 2022

Positionnement	Salaires minimaux mensuels pour 151,67 heures travaillées par mois
4	1 664,48 € brut
5	1 728,34 € brut
6	1 798,38 € brut
7	1 871,51 € brut
8	1 951,85 € brut
9	2 055,88 € brut
10	2 166,09 € brut
11	2 282,48 € brut
12	2 413,29 € brut
13	2 556,46 € brut
14	3 076,61 € brut
15	3 662,68 € brut
16	4 312,61 € brut

Brochure n° 3243 | Convention collective nationale

IDCC : 1504 | **POISSONNERIE**
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

Avenant du 26 avril 2022

à l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003
relatif au régime de prévoyance
et à l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007
relatif à la garantie des frais de santé

NOR : ASET2250737M

IDCC : 1504

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant constitue un avenant de révision aux dispositions de l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003 relatif au régime de prévoyance et de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie des frais de santé.

Il a pour objet d'aménager le maintien des garanties prévoyance et frais de santé en cas de suspension du contrat de travail pour toutes les entreprises qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la poissonnerie (IDCC 1504) : entreprises de détail, de demi-gros et de gros.

Article 1^{er} | Régime de prévoyance

Il est inséré un article 21 à l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003 relatif au régime de prévoyance modifié, rédigé comme suit :

« Les garanties sont maintenues pendant toutes les périodes de suspension du contrat de travail, y compris non rémunérées, qui ne dépassent pas 15 jours consécutifs.

Sans préjudice des dispositions spécifiques de l'article 4, le bénéfice des garanties est par ailleurs maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire ;
- d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Lorsque l'arrêt de travail n'ouvre pas droit à l'exonération de cotisations prévue à l'article 4, la contribution est alors payée dans les mêmes conditions et modalités de répartition par l'employeur et le salarié. L'assiette à retenir pour le calcul des cotisations et prestations est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire versée par l'employeur, revenu de remplacement versé par l'employeur). »

Article 2 | Garantie des frais de santé

Le dernier alinéa de l'article 6 de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie des frais de santé ainsi rédigé :

« Ces garanties sont également maintenues dans les cas de suspension du contrat de travail prévus par le code du travail dans les conditions définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. »

est supprimé et remplacé par :

« Le bénéfice des garanties est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire ;
- d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

La contribution est alors payée dans les mêmes conditions et modalités de répartition par l'employeur et le salarié.

Les garanties sont par ailleurs maintenues pendant toutes les périodes de suspension du contrat de travail, y compris non rémunérées, qui ne dépassent pas 15 jours consécutifs. »

Article 3 | *Entreprise de moins de 50 salariés et égalité femmes-hommes*

Cet avenant concernant une garantie applicable à l'ensemble des salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

De même, s'appliquant de manière uniforme à l'ensemble des salariés quel que soit leur genre, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 4 | *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du premier jour suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il s'incorpore à convention collective nationale de la poissonnerie qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Article 5 | *Révision et dénonciation de l'avenant*

Le présent avenant peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

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

Article 6 | *Formalités*

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants 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 de son dépôt et de son extension.

Fait à Paris, le 26 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243 | Convention collective nationale

IDCC : **1504** | **POISSONNERIE**
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

Avenant du 18 mai 2022

relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales

NOR : ASET2250738M

IDCC : 1504

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Revalorisation de la grille des rémunérations conventionnelles

Les parties signataires du présent accord décident que la grille des salaires conventionnels applicable est définie ci-dessous.

Les salaires sont entendus bruts pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel.

Niveau I	Employés – Ouvriers
130 1 670,00 €	Vendeur saisonnier en poissonnerie Préparateur de commandes saisonnier

Niveau I	Employés – Ouvriers
135 1 730,18 €	Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutant(e) Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier Opérateur(trice) de saisie débutant(e) Employé(e) de bureau débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant
140 1 749,57 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer
145 1 772,31 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) avec minimum 5 ans d'expérience Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(ère) avec minimum 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience
150 1 794,68 €	Commis poissonnier avec CAP Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience Vendeur(euse) preneur d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160 1 820,75 €	Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience Fileteur(teuse) avec minimum 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience
165 1 847,43 €	Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes.
170 1 871,45 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation

Niveau I	Employés – Ouvriers
175 1 896,88 €	Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
180 1 914,44 €	Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP de Préparateur – vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutants le travail avec au moins 5 personnes Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 1 948,21 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience Comptable 1 ^{er} échelon
190 1 965,85 €	Assistant(e) de formation Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
195 2 000,14 €	Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes

Niveau II	Agent de maîtrise
200 2 018,23 €	Commis poissonnier titulaire du baccalauréat professionnel poissonnier-écailler-traiteur Titulaire du CQP « Responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail »
205 2 053,47 €	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing/communication
210 2 127,17 €	Attaché(e) de direction Comptable 2 ^e échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)
220 2 150,86 €	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing/communication Responsable services généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement

Niveau II	Agent de maîtrise (suite)
230 2 201,40 €	Responsable d'exploitation Responsable commercial
240 2 240,32 €	Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes Responsable commercial avec plus de 10 personnes
250 2 277,26 €	Acheteur(euse) principal(e) Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III	Cadre
300 3 046,78 €	Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3 359,79 €	Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des ressources humaines
400 3 672,71 €	Directeur(trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 3 983,84 €	Directeur(trice) d'exploitation

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la poissonnerie (IDCC 1504) : entreprises de détail, de demi-gros et de gros.

Article 3 | Égalité dans les rémunérations

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. En outre, les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 4 | Entreprise de moins de 50 salariés

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 6 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

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

Article 7 | Formalités

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants 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 de son dépôt.

Fait à Paris, le 18 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 41 du 12 avril 2022

relatif aux salaires minima conventionnels
à compter du 1^{er} mai 2022

NOR : ASET2250724M

IDCC : 1513

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

Eaux Minérales ;

BRF ;

ABF ;

SNBI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC SNI2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux, représentant des entreprises et des salariés, se sont réunis en CPPNI le 12 avril 2022, afin de négocier sur les salaires minima conventionnels de la branche IDCC 1513.

Le présent accord substitue et remplace l'accord précédent, signé sur le même sujet, à compter du 1^{er} mai 2022.

Article 1 | Salaires minima conventionnels au 1^{er} mai 2022

Les salaires minima conventionnels garantis pour un horaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} mai 2022 :

Niveau	Échelon	Minima CCN au 01/05/22 3,40 %
1	1	1 646,00 €
	2	1 653,92 €
	3	1 707,70 €
2	1	1 754,79 €
	2	1 802,29 €
	3	1 849,70 €
3	1	1 913,19 €
	2	1 959,83 €
	3	2 008,71 €
4	1	2 136,16 €
	2	2 199,84 €
5	1	2 358,97 €
	2	2 422,68 €
	3	2 486,40 €
6	1	2 645,43 €
	2	2 772,81 €
	3	2 964,57 €
7	1	3 186,55 €
	2	3 409,36 €
	3	3 632,16 €
8	1	3 918,63 €
	2	4 205,12 €
	3	4 730,40 €

Article 2 | Champ d'application

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

Il constitue la quarante et unième actualisation de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

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

Article 3 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective, conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14, D. 1151-1 du code du travail portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, et à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

Article 4 | Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Concernant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un accord portant sur les salaires minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, qui s'avèrent sans objet au regard du champ de l'accord (article 2).

En effet, les salaires minima doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 5 | Durée d'application

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être substitué par un accord ultérieur selon les modalités fixées.

Les parties ont convenu de se rencontrer au plus tard le 3 novembre 2022 lors de la CPPNI pour établir le constat de la situation salariale.

Article 6 | Force normative

Les salaires minima conventionnels prévus par le présent accord constituent les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail.

À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes aux salariés concernés.

Article 7 | Dépôt. Extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt (dépôt des accords 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 8 | Modalité d'application dans le temps

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs signataires à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective nationale et non adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs signataires un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 12 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 19 avril 2022

à l'accord du 3 juillet 1992
relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

NOR : ASET2250712M

IDCC : 1516

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

SYNOFDES ;

SYCFI ;

AC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant à l'accord collectif relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance du 3 juillet 1992 de la branche des organismes de formation, a pour objet de modifier les prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application.

Le présent avenant intègre au sein d'une annexe II « Prestations » de l'accord du 3 juillet 1992 ci-dessus mentionné, les prestations mises en œuvre au titre du degré élevé de solidarité.

Il réitère ainsi l'obligation à la charge de tous les employeurs de la branche, quel que soit l'assureur (recommandé ou non recommandé) auprès duquel ils souscrivent un contrat collectif obligatoire de prévoyance, de s'assurer que le contrat d'assurance souscrit ouvre droit aux prestations à caractère non directement contributif ci-après définies.

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

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Article 2 | Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Les dispositions des alinéas 7 à 17 de l'article 11.3 *ter* « Financement et définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité » sont modifiées et prennent la rédaction suivante :

« Les partenaires sociaux décident le financement, au titre du degré élevé de solidarité, des prestations à caractère non directement contributif suivantes :

- le versement d'une somme forfaitaire aux salariés étant dans une situation d'aidant familial pour la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant (ascendants et descendants du 1^{er} et du 2^e degré). Cette aide, d'un montant pouvant aller jusqu'à 2 700 € par salarié, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 € ;
- le versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale ;
- le versement d'une unique somme forfaitaire pour les salariés atteints d'une affection de longue durée exonérante à 100 % (telle que prévue aux articles D. 322-1 et R. 322-6 du code de la sécurité sociale). Cette aide, d'un montant de 1 000 €, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 € ;
- la prise en charge de la part salariale des cotisations prévoyance pour les salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage ;
- la prise en charge de la cotisation prévoyance pour les salariés en congé parental d'éducation à temps plein pour une durée d'un an ;
- l'octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).

Pour les entreprises qui ont souscrit un contrat d'assurance avec un assureur recommandé par la branche, ces prestations à caractère non directement contributif sont prises en charge dans la limite des fonds disponibles.

Les entreprises non adhérentes au régime conventionnel auprès de l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de s'assurer que leur contrat collectif prévoit les prestations présentant un degré de solidarité élevé listées ci-dessus et que 2 % des cotisations servent bien au financement de ces prestations à caractère non directement contributif.

La commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) peut décider chaque année, par voie d'avenant, la modification des mesures retenues et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.

La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes recommandés par la branche auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés. »

Article 3 | Tableau des garanties

À la suite de l'annexe « Cotisations », est créée une annexe II « Prestations ».

L'annexe telle que rédigée ci-dessous modifie et remplace le tableau de garanties figurant à l'annexe de l'avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 3 juillet 1992 et prend la rédaction suivante :

« Annexe II Prestations

Garanties ^[1]	Niveau de prestations
Capital décès toutes causes	
Décès du salarié, quelle que soit sa situation de famille (capital de base)	300 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge	+ 30 % du capital de base ci-dessus
Majoration du capital en cas de décès accidentel	
Décès du salarié consécutif à un accident de la circulation ^[2]	300 % du salaire de référence + 30 % du capital de base ci-dessus
Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)	
Décès postérieur (quelle qu'en soit la cause) du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) ayant au moins une personne à charge au jour de son décès et qui était initialement à charge au jour du décès du salarié	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et majoration par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Décès simultané (quelle qu'en soit la cause sauf accident de la circulation ^[2]) du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) ayant au moins une personne à charge	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et majoration par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Décès suite à un accident de la circulation ^[2] du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) simultanément à celui du salarié, alors qu'ils ont au moins une personne à charge	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et majoration par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Allocations obsèques	
Décès du salarié ou du conjoint	100 % PMSS ^[3] dans la limite des frais engagés
Décès d'un enfant à charge ou d'une autre personne à charge	50 % PMSS ^[3] dans la limite des frais engagés
Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes	
Perte totale et irréversible d'autonomie du salarié	Versement par anticipation au salarié de 100 % du capital décès toutes causes, hors majoration par personne à charge ^[4]
Perte totale et irréversible d'autonomie du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) postérieurement au décès du salarié, alors qu'il reste au moins une personne à charge à cette date qui était initialement à charge au jour du décès du salarié	Versement par anticipation de 100 % du capital décès toutes causes, y compris la majoration par personne à charge (capital de base versé au conjoint, et majorations aux personnes concernées) ^[5]
Rente d'éducation	
Jusqu'au 6 ^e anniversaire de l'enfant à charge	9 % du salaire de référence (montant annuel)
De 6 ans au 16 ^e anniversaire de l'enfant à charge	12 % du salaire de référence (montant annuel)
De 16 ans au 25 ^e anniversaire de l'enfant à charge (sous condition d'être à charge au sens des dispositions prévues aux conditions générales du contrat collectif)	15 % du salaire de référence (montant annuel)

Garanties ^[1]	Niveau de prestations
Incapacité temporaire de travail^[6]	
<p>Incapacité temporaire du salarié ayant plus d'un an d'ancienneté et bénéficiant d'un maintien de salaire :</p> <p>Franchise : indemnisation en relais (dès que cesse le droit à rémunération totale du souscripteur au titre de ses obligations conventionnelles de maintien de salaire) et en complément de la deuxième période de maintien de salaire par le souscripteur au titre de ses obligations conventionnelles de maintien de salaire^[7]</p> <p>Incapacité temporaire du salarié justifiant moins d'un an d'ancienneté^[8] :</p> <p>Franchise : 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, aucune franchise n'est appliquée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle</p>	<p>Versement d'indemnités journalières complémentaires (montant journalier) :</p> <p>83 % de la 365^e partie du salaire de référence (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)</p>
Invalidité ou incapacité permanente	
Incapacité de 1 ^{er} ou 2 ^e ou 3 ^e catégorie	<p>Versement d'une rente complémentaire (montant annuel) :</p> <p>83 % du salaire de référence (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)</p>
Incapacité permanente professionnelle avec un taux au moins égal à 33 %	<p>Versement d'une rente complémentaire (montant annuel) :</p> <p>83 % du salaire de référence (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)</p>
<p>Les définitions et le détail des notions employées sont précisées au sein de l'accord collectif du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime prévoyance et notamment à l'article 9 concernant la définition du salaire de référence.</p> <p>SS = prestation brute de la sécurité sociale (reconstituée théoriquement pour les assurés n'y ouvrant pas droit en raison du montant cotisé ou heures travaillées insuffisants).</p> <p>[1] Versement du capital décès : sur production d'un certificat de décès, un acompte équivalant aux salaires bruts soumis à cotisation au cours des 3 derniers mois est versé sous huitaine. La régularisation du solde sera faite dans un délai de 3 mois par l'organisme assureur. Le montant global des capitaux versés au titre d'un décès ne peut toutefois être supérieur à 960 % du salaire de référence, majorations pour personnes à charge comprises. L'éventuelle réduction induite par ce plafonnement est appliquée dans la même proportion à chacun des bénéficiaires.</p> <p>[2] Accident de la circulation du salarié survenu exclusivement dans l'exercice de fonctions professionnelles ou représentatives (au sens de l'article L. 2141-4 du code du travail), quel que soit le mode de transport.</p> <p>[3] PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale, en vigueur à la date du décès.</p> <p>[4] Le versement par anticipation met fin à la garantie décès du salarié à l'exception des majorations du capital qui restent dues en cas de décès du salarié survenant postérieurement, s'il existe au moins une personne à charge à son décès.</p> <p>[5] Le versement par anticipation met fin à la garantie décès du conjoint.</p> <p>[6] Sans préjudice de l'application des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail dont bénéficient les salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle.</p> <p>[7] La convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 prévoit des dispositions plus favorables (art. 14.1) en termes d'obligation de maintien de salaire employeur – notamment quant au délai d'indemnisation – que celles légalement prévues (art. D. 226-1 et suivants du code du travail).</p> <p>[8] Sous réserve :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de justifier, selon la formule la plus favorable à l'assuré, soit d'une ancienneté de 3 mois continus ou discontinus, soit de 75 jours réellement travaillés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ; – et que la durée de l'arrêt de travail soit au moins égale à 21 jours consécutifs. 	

Prestations au titre du degré élevé de solidarité*
<p>Versement d'une somme forfaitaire aux salariés étant dans une situation d'aidant familial pour la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant (ascendants et descendants du 1^{er} et du 2^e degré). Cette aide d'un montant pouvant aller jusqu'à 2 700 € (par salarié) est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts est inférieur ou égal à 21 000 €.</p>

Prestations au titre du degré élevé de solidarité*

Versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence de la personne, divisé par le nombre de parts, est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale.

Versement d'une unique somme forfaitaire pour les salariés atteints d'une affection de longue durée exonérante à 100 % (telle que prévue aux articles D. 322-1 et R. 322-6 du code de la sécurité sociale). Cette aide, d'un montant de 1 000 €, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts est inférieur ou égal à 21 000 €.

Prise en charge de la part salariale des cotisations prévoyance pour les salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage.

Prise en charge de la cotisation prévoyance pour les salariés en congé parental d'éducation à temps plein pour une durée d'un an.

Octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).

* Prestations à caractère non directement contributif, versées dans la limite du fonds DES disponible.

Article 4 | *Durée et date d'effet*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} mai 2022.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Article 5 | *Dépôt et demande d'extension*

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

Fait à Paris, le 19 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 19 avril 2022

à l'accord du 19 novembre 2015

relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

NOR : ASET2250713M

IDCC : 1516

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

SYNOFDES ;

SYCFI ;

AC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant à l'accord relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé du 19 novembre 2015 de la branche des organismes de formation, a pour objet de modifier les prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application.

Le présent avenant modifie également l'annexe I « Prestations » de l'accord du 19 novembre 2015 ci-dessus mentionné qui intègre les prestations mises en œuvre au titre du degré élevé de solidarité.

Il réitère ainsi l'obligation à la charge de tous les employeurs de la branche, quel que soit l'assureur (recommandé ou non recommandé) auprès duquel ils souscrivent un contrat collectif obligatoire frais de santé, de s'assurer que le contrat d'assurance souscrit ouvre droit aux prestations à caractère non directement contributif ci-après définies.

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

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Article 2 | Solidarité et financement de l'action sociale

L'article 9 est modifié et prend la rédaction suivante :

« Article 9 | Solidarité et financement de l'action sociale

Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires de l'accord du 19 novembre 2015 ont instauré des garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la cotisation globale hors taxes versée par l'entreprise à titre obligatoire. Cette part de cotisation est affectée :

- soit, au financement de garanties servies dans le cadre de l'action sociale des organismes assureurs non recommandés, pour les entreprises non couvertes par un organisme assureur recommandé ;
- soit, au « fonds de solidarité » des organismes assureurs recommandés, pour les entreprises couvertes par un organisme assureur recommandé.

Le fonds de solidarité des organismes assureurs recommandés bénéficie exclusivement aux salariés couverts par les organismes assureurs recommandés.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires de l'accord du 19 novembre 2015 décident de mettre en œuvre des mesures de solidarité qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles de l'organisme assureur qu'il soit recommandé ou non.

Les partenaires sociaux décident :

- du financement de la part salariale de la cotisation des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise ;
- du versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal, est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale ;
- de la prise en charge, sans avance de frais, d'un service en ligne de 2^e avis médical dans la limite des frais réels, plafonnée à 300 € pour une affection de longue durée définie à l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale. Pour bénéficier de cette prise en charge, le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal doit être inférieur ou égal à 21 000 €.
- de l'octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).

Pour les entreprises qui ont souscrit un contrat d'assurance avec un assureur recommandé par la branche, ces prestations à caractère non directement contributif sont prises en charge dans la limite des fonds disponibles.

Les entreprises non adhérentes au régime conventionnel auprès de l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de s'assurer que leur contrat collectif

prévoit les prestations présentant un degré de solidarité élevé listées ci-dessus et que 2 % des cotisations servent bien au financement de ces prestations à caractère non directement contributif.

La commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) peut décider chaque année, par voie d'avenant, la modification des mesures retenues et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.

La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes recommandés par la branche auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés. »

Article 3 | Prestations

L'annexe I « Prestations » est modifiée et prend la rédaction suivante :

« Le détail des garanties en vigueur est repris ci-après. Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris des prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations

- BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.
- DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO.
- OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée.
- OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée – Chirurgie-Obstétrique.
- € : Euro.
- FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire.
- HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.
- PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.
- PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité sociale.
- RSS : Remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.
- SS : sécurité sociale.

(Voir page suivante.)

HOSPITALISATION				
Nature des frais		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité				
Frais de séjour		100% BR	100% BR	100% BR
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires				
Actes de chirurgie	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	250% BR 200% BR	250% BR 200% BR	250% BR 200% BR
Actes d'anesthésie				
Actes techniques médicaux				
Autres honoraires				
Participation forfaitaire sur les actes lourds		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Chambre particulière avec nuitée		-	30 € / jour (max 10 jours / année civile)	30 € / jour (max 10 jours / année civile)
Chambre particulière en ambulatoire		-	15 € / jour	15 € / jour
Lit accompagnant		-	30 € / jour (max 10 jours / année civile)	30 € / jour (max 10 jours / année civile)

TRANSPORT			
Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Transport remboursé par la Ss	100% BR	100% BR	100% BR

SOINS COURANTS				
Nature des frais		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Honoraires médicaux				
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM	100% BR	150% BR	250% BR
	Non adhérents DPTM	100% BR	130% BR	200% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM	250% BR	250% BR	250% BR
	Non adhérents DPTM	200% BR	200% BR	200% BR
Actes de chirurgie, Actes techniques médicaux	Adhérents DPTM	100% BR	150% BR	250% BR
	Non adhérents DPTM	100% BR	130% BR	200% BR
Actes d'imagerie médicale, Actes d'échographie	Adhérents DPTM	100% BR	150% BR	250% BR
	Non adhérents DPTM	100% BR	130% BR	200% BR
Sages-femmes		100% BR	100% BR	100% BR
Honoraires paramédicaux				
Auxiliaires médicaux (actes remboursés par la Ss)		100% BR	100% BR	100% BR
Analyses et examens de laboratoire				

Analyses et examens de biologie médicale remboursés par la Ss	100% BR	100% BR	100% BR
Pharmacie			
Médicaments remboursés Ss	100% BR	100% BR	100% BR
Pharmacie hors médicaments, remboursée Ss	100% BR	100% BR	100% BR
Vaccins prescrits et non remboursés Ss	-	75 € / année civile	75 € / année civile
Contraceptif	-	100 € / année civile	100 € / année civile
Matériel médical			
Orthopédie, autres prothèses et appareillages, remboursés Ss (hors auditifs et dentaires et optiques)	100% BR	150% BR	150% BR
Participation forfaitaire sur les actes lourds	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur

Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Cures thermales remboursées Ss			
Frais d'établissement, d'hébergement et de transport	100% BR	100% BR	100% BR
Honoraires	100% BR	100% BR	100% BR
Actes de prévention remboursés par la Ss et définis par la réglementation	100% BR	100% BR	100% BR

MEDECINE DOUCE			
Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Ostéopathie, Chiropractie, Acupuncture (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	40 € / séance (max 4 / année civile)	40 € / séance (max 4 / année civile)	40 € / séance (max 4 / année civile)
Psychomotricien non pris en charge par la Ss	-	100% FR pour le bilan + 15 € / séance	100% FR pour le bilan + 15 € / séance

PRESTATIONS AU TITRE DU DEGRE ELEVE DE SOLIDARITE (*)			
Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Financement de la part salariale de la cotisation des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise.			
Versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence de la personne, divisé par le nombre de parts, est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale.			
Prise en charge, sans avance de frais, d'un service en ligne de 2 ^e avis médical dans la limite des frais réels plafonnée à 300 € pour une affection de longue durée définie à l'article D.322-1 du Code la sécurité sociale. Pour bénéficiaire de cette prise en charge, le revenu fiscal de référence de la personne, divisé par le nombre de parts doit être inférieur ou égal à 21 000 €.			
Octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).			

(*) Prestations à caractère non directement contributif, versées dans la limite du fonds DES disponible

AIDES AUDITIVES			
Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Equipements 100 % Santé ^(*) :			
Aides auditives personnes >= 20 ans	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention Ss, dans la limite des PLV ^(***)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention Ss, dans la limite des PLV ^(***)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention Ss, dans la limite des PLV ^(***)
Aides auditives personnes < 20 ans ou atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle < 1/20 ^{ème} après correction)			
Equipements libres ^(****) :			
Aides auditives personnes >= 20 ans	100% BR ^(***)	200% BR ^(***)	1 700 € / prothèse ^(***)
Aides auditives personnes < 20 ans ou atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle < 1/20 ^{ème} après correction)	100% BR ^(***)	100% BR ^(***)	1 700 € / prothèse ^(***)
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés par la Ss ^(*)	100% BR	100% BR	100% BR

(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets, fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

(**) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement. Le respect de la limite des PLV tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale et par le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire)

(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(****) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € / aide auditive, remboursement Sécurité sociale inclus au 01.01.2021). Le respect de cette limite tient compte de la somme des indemnités versées par la Ss et par le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire)

DENTAIRE			
Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Soins			
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	100% BR	100% BR
Prothèses			
Soins et prothèses 100 % Santé ^(*)			
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des HLF ^(****)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des HLF ^(****)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des HLF ^(****)
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires			
Panier maîtrisé ^(**)			
Inlay, onlay	125% BR dans la limite des HLF ^(****)	125% BR dans la limite des HLF ^(****)	100% FR dans la limite des HLF ^(****)
Inlay core	150% BR dans la limite des HLF ^(****)	150% BR dans la limite des HLF ^(****)	100% FR dans la limite des HLF ^(****)
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	275% BR dans la limite des HLF ^(****)	275% BR dans la limite des HLF ^(****)	100% FR dans la limite des HLF ^(****)
Panier libre ^(***)			
Inlay, onlay	125% BR	125% BR	125% BR
Inlay core	150% BR	150% BR	150% BR
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	275% BR	275% BR	275% BR
Autres actes dentaires			

Orthodontie remboursée Ss	125% BR	125% BR	125% BR
Implants dentaires (hors pilier, hors scanner)	200 € / année civile	200 € / année civile	200 € / année civile
Parodontologie remboursée Ss	100% BR	100% BR	100% BR
Parodontologie non remboursée Ss	60€ / année civile	60€ / année civile	60€ / année civile

(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.

(***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

(****) Le respect de la limite des HLF tient compte de la somme des indemnités versées par la Ss et par le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire)

OPTIQUE			
Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Equipements 100 % Santé (*)			
Bénéficiaire de 16 ans et + (Monture + 2 Verres) (**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des PLV (****)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des PLV (****)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des PLV (****)
Bénéficiaire de moins de 16 ans (Monture + 2 Verres) (**)			
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)			
Supplément pour verres avec filtres (de classe A)			
Equipements libres (***)			
Equipement simple (monture + 2 verres simples de classe B) (**)	175 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	175 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	175 € dont au maximum 100 € au titre de la monture
Equipement complexe (monture + 2 verres complexes de classe B) (**)	275 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	275 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	275 € dont au maximum 100 € au titre de la monture
Equipement mixte (monture avec un verre simple de classe B + un verre complexe de classe B) (**)	225 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	225 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	225 € dont au maximum 100 € au titre de la monture
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B			
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% FR dans la limite des PLV (****)
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% FR dans la limite des PLV (****)
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% FR dans la limite des PLV (****)
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséconiques)	100% BR	100% BR	100% BR
Autres prestations			
Lentilles acceptées par la Ss	100% BR + 60 € / année civile (*****)	100% BR + 60 € / année civile (*****)	100% BR + 60 € / année civile (*****)
Lentilles refusées par la Ss	60 € / année civile (*****)	60 € / année civile (*****)	60 € / année civile (*****)
Chirurgie réfractive de l'œil (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	200 € / œil / année civile	400 € / œil / année civile	400 € / œil / année civile

(*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. La prise en charge de l'élément de classe A de l'équipement est intégrale après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV. La prise en charge de l'élément de classe B de l'équipement s'effectue dans la limite du plafond de classe B du contrat correspondant à la correction optique de l'équipement acquis, déduction faite :

- du coût des verres de classe A, pour la monture de classe B,
- du coût de la monture de classe A, pour les verres de classe B.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

- Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.
- Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.
- Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique (glaucome, hypertension intraoculaire isolée, DMLA et atteintes maculaires évolutives, rétinopathie diabétique, opération de la cataracte datant de moins de 1 an, cataracte évolutive à composante réfractive, tumeurs oculaires et palpébrales, antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois, antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an, greffe de cornée datant de moins de 1 an, kératocône évolutif, kératoplasties évolutives, dystrophie cornéenne, amblyopie, diplopie récente ou évolutive) ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale (diabète, maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante), hypertension artérielle mal contrôlée, sida, affections neurologiques à composante oculaire, cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique) ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours (corticoïdes, antipaludéens de synthèse, tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires).

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés ;
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. La prise en charge de l'élément de classe A de l'équipement est intégrale

après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV. La prise en charge de l'élément de classe B de l'équipement s'effectue dans la limite du plafond de classe B du contrat correspondant à la correction optique de l'équipement acquis, déduction faite :

- du coût des verres de classe A, pour la monture de classe B,
- du coût de la monture de classe A, pour les verres de classe B.

(****) Le respect de la limite des PLV tient compte de la somme des indemnités versées par la Ss et par le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).

(*****) Le crédit de 60 € par année civile s'apprécie au global pour les lentilles acceptées et refusées par la Ss (et non séparément).

Grille optique « verres de classe B »

VERRES UNIFOCALX / MULTIFOCALX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Qualification par verre
UNIFOCALX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	Simple
		SPH < à -6 ou > à + 6	Complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	Simple
		SPH > 0 et S ≤ + 6	Simple
		SPH > 0 et S > + 6	Complexe
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	Complexe
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	Complexe
PROGRESSIFS ET MULTIFOCALX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	Complexe
		SPH < à -4 ou > à + 4	Complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	Complexe
		SPH > 0 et S ≤ + 8	Complexe
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	Complexe
		SPH > 0 et S > + 8	Complexe
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	Complexe

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Article 4 | Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} mai 2022.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Article 5 | Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

Fait à Paris, le 19 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 9 mai 2022

à l'accord du 3 juillet 1992
relatif à la couverture complémentaire d'un régime de prévoyance

NOR : ASET2250735M

IDCC : 1516

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

SYNOFDES ;

SYCFI ;

AC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant à l'accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance du 3 juillet 1992 de la branche des organismes de formation a pour objet de procéder à une augmentation des taux de cotisation à effet du 1^{er} juillet 2022 du régime de prévoyance afin de le pérenniser.

En effet, les partenaires sociaux, au vu du dernier compte du régime de prévoyance, et afin d'assurer son équilibre financier dont on a constaté sa dégradation lors de la pandémie de la COVID-19, décident de réviser certains paramètres financiers de ce régime.

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

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

L'annexe relative aux cotisations est remplacée par l'annexe suivante :

« 1. Assiette

Les cotisations de prévoyance sont calculées sur le salaire brut total servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale, et avec la même périodicité.

2. Taux des cotisations de prévoyance

Les taux de cotisations sont fixés à :

- pour le personnel bénéficiaire de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 : 1,98 % T1 + 2,73 % T2 dans la limite de 8 PASS ;
- pour le personnel non bénéficiaire de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 : 1,84 % T1 + 2,73 % T2 dans la limite de 8 PASS.

3. Répartition du financement et taux d'appel

Les cotisations définies aux articles 2 et 3 de la présente annexe sont calculées sur la totalité du salaire limité à la tranche 2 et réparties entre employeurs et salariés à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Toutefois, en vertu des dispositions des accords nationaux interprofessionnels des 30 octobre 2015 et 17 novembre 2017 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO, la cotisation afférente à la tranche 1 pour le personnel de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 est prise en charge à hauteur de 1,50 % par l'employeur et le différentiel est réparti, entre l'employeur et le salarié, à hauteur de 50 % chacun.

(En pourcentage de l'assiette.)

Personnel bénéficiaire de l'article 2 ANI du 17 novembre 2017						
Garanties	T1			T2		
	Tarif employeur	Tarif salarié	Total	Tarif employeur	Tarif salarié	Total
Décès toutes causes	0,546	0,037	0,583	0,230	0,230	0,460
Décès accidentel	0,063	0,004	0,067	0,028	0,028	0,056
Double effet	0,052	0,004	0,056	0,022	0,022	0,044
Rente éducation	0,114	0,008	0,122	0,061	0,061	0,122
Incapacité de travail	0,297	0,058	0,355	0,250	0,250	0,500
Invalidité	0,668	0,129	0,797	0,774	0,774	1,548
Total	1,740	0,240	1,980	1,365	1,365	2,730

(Voir page suivante.)

Personnel non bénéficiaire de l'article 2 ANI du 17 novembre 2017						
Garanties	T1	0	0	T2	0	0
	Tarif employeur	Tarif salarié	Total	Tarif employeur	Tarif salarié	Total
Décès toutes causes	0,187	0,187	0,374	0,187	0,187	0,374
Décès accidentel	0,011	0,011	0,022	0,011	0,011	0,022
Double effet	0,022	0,022	0,044	0,022	0,022	0,044
Rente éducation	0,055	0,055	0,110	0,055	0,055	0,110
Incapacité de travail	0,248	0,248	0,496	0,317	0,317	0,634
Invalidité	0,397	0,397	0,794	0,773	0,773	1,546
Total	0,920	0,920	1,840	1,365	1,365	2,730

4. Aucune cotisation n'est due pour tout participant bénéficiant des prestations du régime, ou placé dans les situations visées à l'article 8.3. Pour les situations visées aux articles 8.4 et 8.5, il sera proposé des cotisations individuelles.

5. Les taux de cotisations définies à l'article 4 de la présente annexe entrent en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2022 pour la durée de la recommandation issue du présent avenant. »

Article 3 | Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} juillet 2022.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Article 4 | Clause de rendez-vous et de suivi

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer au moins une fois par an pour examiner les comptes du régime et évaluer l'opportunité d'en modifier éventuellement la teneur dans un souci de maintien des équilibres nécessaires à celui-ci.

Article 5 | Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

Fait à Paris, le 9 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 2022/1 du 22 avril 2022

à l'annexe 1 de la convention (accord du 24 avril 2007)
relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2250723M

IDCC : 1536

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

FNB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis le 22 avril 2022 en vue de faire évoluer les salaires minima conventionnels de branche, les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes portant révision de l'accord du 24 avril 2007 dit annexe 1 de la convention collective IDCC 1536.

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

Article 1^{er}

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

Le dernier avenant sur les salaires signé le 19 octobre 2021 et étendu par arrêté du 17 janvier 2022, comportait une grille applicable rétroactivement depuis le 1^{er} octobre 2021, qui a été rattrapée par l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2022 sur l'échelon 1 du niveau I.

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

Le présent avenant emporte révision de la grille des salaires minima conventionnels, résultant en dernier lieu de l'avenant du 19 octobre 2021 et prévue à l'annexe 1 de la convention collective. Il révisé ainsi les dispositions de l'accord du 24 avril 2007 fixant la grille des salaires minima conventionnels.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 2

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

Article 3

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

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Paris, le 22 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Salaires minima mensuels 2022 (en euros)

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

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant
I	1	1 647
	2	1 655
	3	1 673
II	1	1 703
	2	1 725
	3	1 755
III	1	1 792
	CQP	1 802
	2	1 812
	3	1 839
	CQP	1 859
IV	1	1 887
	2	1 937
	3	2 034
	CQP	2 073
V	1	2 275
	2	2 539
	3	2 737
VI	1	3 226
	2	3 457
	3	3 894

Brochure n° 3121 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 2022/2 du 22 avril 2022

à l'annexe 1 de la convention collective (accord du 24 avril 2007)
relatif à la nouvelle classification et aux salaires minima conventionnels
pour 2022

NOR : ASET2250722M

IDCC : 1536

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

FNB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le 14 décembre 2021 les partenaires sociaux ont signé l'accord 2021/2 sur la nouvelle classification et sur les minima conventionnels réécrivant l'annexe 1 de la convention collective, l'accord 2021/2 portant révision de l'accord du 24 avril 2007.

Les partenaires sociaux sont convenus, aux termes de l'accord 2021/2 du 14 décembre 2021, que la nouvelle classification n'entrerait en vigueur qu'à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté portant extension de l'accord 2021/2 au *Journal officiel*.

L'annexe 1 de la convention collective, intitulée « Annexe 1. Classification et salaires minima conventionnels », dans sa rédaction issue de l'article 2 de l'accord 2021/2, intègre notamment la nouvelle grille des minima conventionnels pour 2021, prenant en compte la création d'un échelon 4 au regard de la nouvelle classification.

Cette grille a été rattrapée par l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2022 sur l'échelon 1 du niveau I.

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

Le présent avenant a pour objet de modifier en partie l'annexe 1 de la convention collective figurant à l'article 2 de l'accord 2021/2 du 14 décembre 2021 afin d'actualiser la nouvelle grille des minima conventionnels pour 2022.

Ainsi, réunis le 22 avril 2022 en vue de faire évoluer les salaires minima conventionnels de branche pour 2022, les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes portant donc révision de « Accord 2021/2 du 14 décembre 2021 sur la nouvelle classification et sur les minima conventionnels. Annexe 1 de la convention collective. Avenant portant révision de l'accord du 24 avril 2007 ».

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

Article 1^{er}

L'article 2 de l'accord 2021/2 du 14 décembre 2021 sur la nouvelle classification et sur les minima conventionnels a réécrit l' « Annexe 1. Classification et salaires minima conventionnels » de la convention collective qui intègre une annexe intitulée « Annexe : nouvelle grille des salaires minima conventionnels ».

Le présent avenant révisé partiellement les termes de l'article 2 de l'accord 2021/2 du 14 décembre 2021, il annule et remplace la grille des minima conventionnels 2021 figurant à l' « Annexe. Nouvelle grille des salaires minima conventionnels » de l' « Annexe 1. Classification et salaires minima conventionnels » de la convention collective, par les dispositions suivantes :

« Annexe | Nouvelle grille des salaires minima conventionnels

Salaires minima mensuels 2022 (en euros)

Base 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant
I	1	1 647
	2	1 655
	3	1 673
	4	1 688
II	1	1 703
	2	1 725
	3	1 755
	4	1 773
III	1	1 792
	2	1 812
	3	1 839
	4	1 862
IV	1	1 887
	2	1 937
	3	2 034
	4	2 133

Niveau	Échelon	Montant
V	1	2 275
	2	2 539
	3	2 737
	4	2 938
VI	1	3 226
	2	3 457
	3	3 894
	4	4 194

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Cet avenant entre en vigueur le jour de l'entrée en vigueur de l'accord 2021/2 signé le 14 décembre 2021, c'est-à-dire à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté portant extension de l'accord 2021/2 au *Journal officiel*.

Article 3

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

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

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

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Paris, le 22 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1578 | MÉTALLURGIE DE LA LOIRE ET DE L'ARRONDISSEMENT
D'YSSINGEAUX**
(19 février 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-9 bis)

(Étendue par arrêté du 7 novembre 1990,

Journal officiel du 16 novembre 1990)

(Élargie par arrêté du 4 février 1992,

Journal officiel du 16 novembre 1992)

Avenant du 29 avril 2022

relatif à la modification de la durée du préavis et du délai de survivance
en cas de dénonciation totale ou partielle de la convention
(Loire-Yssingaux)

NOR : ASET2250731M

IDCC : 1578

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

UIMM LOIRE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SML CFE-CGC ;

USTM CGT ;

Symetal Alpes Loire CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux se sont réunis le 29 avril 2022 dans le cadre des échanges devant être menés dans les territoires relatifs à la négociation d'un éventuel accord autonome en cas de constat d'un commun accord de différences significatives pouvant exister entre le futur dispositif conventionnel national signé le 7 février 2022 et les dispositions de la convention collective territoriale de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux du 19 février 1990.

À l'occasion de cet échange et pour permettre dans les meilleures conditions de dialogue social le déploiement territorial de la future convention collective nationale, il est apparu nécessaire de réviser les dispositions de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux du 19 février 1990, relatives aux conditions de sa dénonciation.

La modification du délai de préavis de dénonciation de la convention collective, ainsi que du délai de survivance de cette convention après dénonciation a pour objectif d'offrir aux partenaires sociaux le temps nécessaire à la poursuite du dialogue social sur la transformation qu'implique le processus d'évolution du dispositif conventionnel et de sécuriser le régime conventionnel applicable aux salariés à partir du 1^{er} janvier 2024, date d'entrée en vigueur, de l'ensemble, des dispositions de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, notamment les dispositions de l'accord relatif à la prévoyance qui doivent entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

À l'issue de la réunion de négociation du 29 avril 2022, il a donc été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective :

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier la durée du préavis et le délai de survivance des dispositions conventionnelles en cas de dénonciation totale ou partielle de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux du 17 février 1990.

Article 2 | Dénonciation

Le 1^{er} alinéa de l'article 2 « Durée. Dénonciation. Révision » ainsi rédigé : « La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation par l'une des parties signataires, avec un préavis d'un mois » est modifié comme suit :

« La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation par l'une des parties signataires, avec un préavis de trois mois. »

Le 3^e alinéa de l'article 2 « Durée. Dénonciation. Révision » ainsi rédigé : « En cas de dénonciation de la présente convention, celle-ci reste en vigueur jusqu'à l'application d'une nouvelle convention collective ou, à défaut, pendant une durée maximum de deux ans » est modifié comme suit :

« En cas de dénonciation de la présente convention, celle-ci continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an, à compter de l'expiration du délai de préavis. »

Article 3 | Dispositions particulières

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.

Les signataires du présent accord renoncent d'un commun accord aux dispositions de l'alinéa 6 de l'article 2 de la convention collective de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux du 19 février 1990 en ce qui concerne le respect du délai de 2 mois pour la demande de révision avec présentation d'un projet et du délai de 1 mois pour l'engagement des négociations. Cette renonciation des délais de révision n'est applicable que pour l'avenant en cause.

Article 4 | Durée et entrée en vigueur

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

Article 5 | Dépôt et publicité

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

travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Étienne.

Fait à Saint-Étienne, le 29 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3260 | Convention collective nationale

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

Accord du 10 mai 2022

relatif à la revalorisation de la grille salariale
au 1^{er} juillet 2022

NOR : ASET2250710M

IDCC : 1605

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

CS3D,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CMTE CFTC ;

SNES CFE-CGC,

d'autre part,

les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Entre novembre 2021 et mars 2022, l'indice de référence des prix à la consommation pour les ménages les plus modestes a augmenté de 2,65 %. Conformément à la loi, le niveau du Smic a augmenté de la même proportion, soit 2,65 %, au 1^{er} mai 2022, acté par une décision du gouvernement.

Par voie de conséquence, la branche des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation propose à la signature un accord de révision de la grille des minima comme suit :

- une augmentation de 2,65 % sur le niveau 1 du groupe 1 ;
- le maintien des 52 euros d'écart entre les niveaux 1 et 2, entre les niveaux 2 et 3, entre les niveaux 3 et 4 du groupe 1 ;
- le maintien des 100 euros d'écart entre les niveaux 4 et 5 du groupe 1.

Avec une application au 1^{er} juillet 2022.

Article 2

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

Article 3

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

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

Fait à Courbevoie, le 10 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Grille des minima NAO 2022 suite à l'augmentation du Smic au 1^{er} mai 2022

(En euros.)

Groupes	Niveaux	Accord juin 2020 ext. déc. 2020	NAO 2022		Proposition suite à l'augmentation du Smic	Prime d'ancienneté						
			Accord	Revoyure accord		2 ans	3-6 ans	6-9 ans	9-12 ans	12-15 ans	15-20 ans	> 20 ans
		1,20 %	2,5 %	0,5 %	2,65 % sur N1	2 %	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %	18 %
G 1	1	1 581,55	1 621,09	1 629,19	1 672,37	Sans objet (passage au niveau 2 au bout de 2 ans au plus)						
	2	1 638,51	1 679,47	1 687,87	1 724,37	34,49	51,73	103,46	155,19	206,92	258,66	310,39
	3	1 696,00	1 738,40	1 747,09	1 776,37	35,53	53,29	106,58	159,87	213,16	266,46	319,75
	4	1 752,43	1 796,24	1 805,22	1 828,37	36,57	54,85	109,70	164,55	219,40	274,26	329,11
		1,20 %	2,5 %	0,5 %	0 %							
G 2	5	1 855,48	1 901,87	1 911,38	1 928,37	38,57	57,85	115,70	173,55	231,40	289,26	347,11
	6	2 015,30	2 065,68	2 076,01	2 076,01	41,52	62,28	124,56	186,84	249,12	311,40	373,68
	7	2 251,89	2 308,19	2 319,73	2 319,73	46,39	69,59	139,18	208,78	278,37	347,96	417,55
	8	2 409,27	2 469,50	2 481,85	2 481,85	49,64	74,46	148,91	223,37	297,82	372,28	446,73
		1,20 %	2,5 %	0,5 %	0 %							
G 3	9	2 640,59	2 706,60	2 720,14	2 720,14	Pas de prime d'ancienneté pour les cadres.						
	10	3 386,29	3 470,95	3 488,30	3 488,30							
	11	4 850,23	4 971,49	4 996,34	4 996,34							
	12	5 566,36	5 705,52	5 734,05	5 734,05							

Convention collective

IDCC : 1634 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Côtes-d'Armor)

(5 avril 1991)

(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)

(Étendue par arrêté du 11 mars 1992,

Journal officiel du 24 mars 1992)

Avenant du 6 avril 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales
conclues dans le champ de la convention collective
(Côtes-d'Armor)

NOR : ASET2250726M

IDCC : 1634

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

UIMM 22,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

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 ces échéances, 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 territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques connexes et similaires des Côtes-d'Armor (IDCC 1634) et les

accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

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 territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques connexes et similaires des Côtes-d'Armor (IDCC 1634), 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 à l'article 30 *bis* de l'avenant « Mensuels », relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques connexes et similaires des Côtes-d'Armor (IDCC 1634). 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 l'article de la convention collective territoriale susmentionnée relatifs à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses 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.

À 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.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Ploufragan, le 6 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

IDCC : 1747 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE
ET PÂTISSERIE**

Avenant n° 33 du 5 avril 2022
relatif aux salaires minima conventionnels
au 1^{er} mai 2022

NOR : ASET2250709M

IDCC : 1747

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

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant est applicable à toutes les entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés, relevant de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant à ce seul secteur d'activité.

Par exception, les entreprises relevant du secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) ne sont pas visées par le présent avenant.

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

Article 1^{er} | Revalorisation des salaires minima conventionnels au 1^{er} mai 2022

À compter du 1^{er} mai 2022, les salaires minima conventionnels mensuels, des catégories ouvriers/employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

En conséquence, au 1^{er} mai 2022, la grille des salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différentes catégories et degrés :

Catégories	Degrés	Salaires minima conventionnels
O/E	OE1	1 647,40 €
	OE2	1 660,56 €
	OE3	1 674,10 €
	OE4	1 704,97 €
	OE5	1 747,86 €
	OE6	1 814,25 €
	OE7	1 894,71 €
TAM	TA1	2 013,55 €
	TA2	2 145,73 €
	TA3	2 334,68 €
	TA4	2 497,43 €
	TA5	2 660,16 €
Cadres	CA1	2 828,39 €
	CA2	3 194,29 €
	CA3	3 717,49 €
	CA4	4 241,76 €
	CA5	4 787,90 €

Article 2 | *Égalité salariale entre les hommes et les femmes*

Les parties rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Article 3 | *Dépôt et extension*

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

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

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

IDCC : 1747 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE
ET PÂTISSERIE**

Brochure n° 3184 | Convention collective nationale

IDCC : 2075 | **ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement, de commercialisation et de transformation)**

Accord de méthode du 5 avril 2022
relatif à l'harmonisation du rapprochement des conventions

NOR : ASET2250711M

IDCC : 1747, 2075

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

FEB ;

SNIPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Cette démarche répondait au souhait du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et L. 2261-33 du code du travail.

Au-delà du contexte de restructuration des branches, ce projet a vocation à mettre en avant les points communs et les ambitions de ces secteurs, à savoir :

- une connaissance et une reconnaissance mutuelle des activités exercées au sein du secteur agroalimentaire ;
- la poursuite d'un dialogue social de qualité et de la négociation collective dans l'intérêt des salariés et des entreprises ;
- la valorisation des compétences, du savoir-être et du savoir-faire des salariés contribuant à la compétitivité des entreprises ;
- la complémentarité des filières et des processus industriels ;
- la possibilité de construire des outils répondant aux besoins des salariés et des entreprises en matière, notamment, d'attractivité et d'évolution des métiers.

Fort de ce constat, les partenaires sociaux entendent désormais harmoniser les dispositions de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Ainsi, les dispositions conventionnelles issues des conventions collectives nationales régissant des situations communes nécessitent l'ouverture d'une négociation entre les partenaires sociaux et les spécificités inhérentes aux métiers relevant antérieurement de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs peuvent faire l'objet d'une annexe spécifique à la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie.

Pour ce faire, les partenaires sociaux se réunissent pour définir les modalités pratiques pour mener ce projet.

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

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet :

- appliquer les conditions de rapprochement des conventions collectives nationales, fixées par l'accord du 15 avril 2019 (élargissement du champ de la convention collective nationale n° 1747) ;
- adapter par voie d'accord les stipulations de la convention collective n° 2075 équivalentes à celles de la convention collective n° 1747 et les spécificités inhérentes aux métiers relevant antérieurement de la convention collective n° 2075 pourront faire l'objet d'une annexe spécifique à la convention collective n° 1747 ;
- fixer la méthodologie, les modalités et le calendrier de la négociation.

Article 3 | Mise en place d'un groupe de travail restreint paritaire

3.1. Objet

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) de la branche décide de constituer un groupe de travail restreint paritaire.

Le groupe de travail sera chargé de :

- préparer en amont les travaux de rapprochement des conventions collectives nationales mentionnées à l'article 1^{er} du présent accord ;
- présenter l'avancée des travaux à la CPPNIC étant précisé que seule la CPPNIC aura autorité pour valider les propositions faites par le groupe de travail, étant entendu qu'elle-même pourra être force de propositions.

Le groupe de travail se réunira autant que de besoin et disposera des moyens financiers via le fonds du paritarisme de la branche à partir du moment où le fonds sera mis en place.

3.2 Composition

Le groupe de travail restreint paritaire comprend deux représentants de chaque organisation syndicale représentative sur le périmètre mentionné à l'article 1^{er} et un nombre équivalent de représentants employeurs.

Article 4 | Thèmes de négociation

Sans préjudice des clauses obligatoires à l'extension d'une convention collective nationale prévues à l'article L. 2261-22 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent que les thèmes à négocier sont, notamment, les suivants :

- dispositions générales ;
- régime de mutuelle et prévoyance ;
- droit syndical, dialogue social et expression des salariés ;
- relations individuelles du travail ;
- égalité professionnelle ;
- formation professionnelle, GEPP, handicap ;
- retraite complémentaire ;
- santé et conditions de travail ;
- durée et aménagement du temps de travail
- classification ;
- salaires minima conventionnels ;
- possibilité annexe sectoriel œuf à la convention collectives des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie liée aux spécificités des métiers.

Le groupe de travail restreint paritaire et la CPPNIC s'engagent, dans la mesure du possible, à respecter l'ordre de priorité des thèmes de négociation évoqués ci-dessus.

Article 5 | Période transitoire

Les parties rappellent que pendant toute la durée de la période transitoire de 5 ans, les conventions collectives nationales mentionnées à l'article 1^{er} du présent accord demeurent applicables séparément dans le respect de leurs champs antérieurs respectifs.

Durant cette période, les parties conviennent que le dialogue social doit perdurer et se faire au maximum de manière transversale. Ainsi, bien que la branche dispose de commissions paritaires communes, les partenaires sociaux conviennent que des sujets sectoriels boulangerie

pâtisserie industriel ou œufs peuvent faire l'objet d'accord ou avenant sectoriel (notamment concernant les salaires minima conventionnels).

Article 6 | Application de la convention de rattachement à défaut d'accord

Les partenaires sociaux rappellent qu'en l'absence ou échec des négociations relatives aux stipulations de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs par la création de stipulations communes dans un délai de 5 ans à compter du 15 avril 2019, date de signature de l'accord de rapprochement de champs, l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie, convention de rattachement, s'appliqueront à l'ensemble des entreprises et des salariés de son champ d'application modifié entraînant, *de facto*, la disparition de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Article 7 | Dépôt

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

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

Article 8 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 14 avril 2024.

Fait à Paris, le 5 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

IDCC : 1747 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE
ET PÂTISSERIE**

Brochure n° 3184 | Convention collective nationale

IDCC : 2075 | **ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement, de commercialisation et de transformation)**

Accord du 5 avril 2022

relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme

NOR : ASET2250715M

IDCC : 1747, 2075

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

FEB ;

SNIPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de favoriser un dialogue social de qualité et la création de projets paritaires, les partenaires sociaux conviennent, par le présent accord, de doter la branche de moyens financiers en créant un fonds de financement du paritarisme.

En effet, les partenaires sociaux affirment leur volonté de coconstruire des dispositifs valorisant la branche au travers notamment de la promotion des métiers.

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

Article 1^{er} | Champ d'application

Toutes les entreprises relevant des champs d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) sont tenues, quelques soient leur effectif ou leur activité, de contribuer au financement du paritarisme de la branche.

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de :

- créer un fonds mutualisé visant à financer le paritarisme ;
- mettre en place une association paritaire assurant la gestion du fonds ;
- déterminer une contribution, les règles d'utilisation et d'affectation de la contribution.

Article 3 | Alimentation du fonds du paritarisme

Toutes les entreprises mentionnées à l'article 1^{er} sont tenues, chaque année, de verser une contribution composée comme suit :

- une partie forfaitaire fixe de 300 € ;
- et une partie variable à hauteur de 0,04 % de la somme des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations sociales, conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versées au titre de l'année précédente.

Pour les entreprises entrant ou sortant des champs d'application mentionnés à l'article 1^{er} en cours d'année civile, le versement de la contribution au financement du paritarisme sera effectué *pro rata temporis*.

Article 4 | Recouvrement de la contribution

La contribution mentionnée à l'article 3 sera collectée, annuellement, par un organisme tiers dont le choix fera l'objet d'une délibération du conseil d'administration de l'association paritaire de gestion du fonds du paritarisme mentionnée à l'article 6 du présent accord.

Compte tenu des dispositions légales, à compter du 1^{er} janvier 2024, Ocapiat ne pourra plus collecter les contributions liées à des fonds du paritarisme. Ainsi, les partenaires sociaux conviennent de se rapprocher directement d'un organisme collecteur du secteur privé.

Article 5 | Affectation de la contribution

Le montant global des contributions, collecté par l'organisme collecteur désigné et versé à l'association paritaire aura pour objet de prendre en charge les frais occasionnés par :

- la tenue des commissions et des groupes de travail paritaires de la branche ;
- la préparation et la tenue de 3 réunions préparatoires par an pour chaque organisation syndicale de salarié ;
- les frais, notamment, de conseil ou expertise nécessités pour la mise en place de projets de la branche ou d'un secteur d'activité validés en CPPNIC ou en CPNEFP (qualité de vie au travail, prévention des risques, promotion des métiers...) ;
- les frais liés à la collecte de la contribution ;
- les frais liés au fonctionnement de l'association paritaire ;
- et les frais de secrétariat liés au fonctionnement des commissions et des groupes de travail paritaires de la branche assuré par la FEB.

Concernant les frais de tenue des commissions ou des groupes de travail paritaires ainsi que les réunions préparatoires, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions ci-après

annulent et remplacent les dispositions prévues par l'article 2 du chapitre 3 du titre III de l'accord du 30 novembre 2021 étendu relatif à la modernisation du dialogue social.

Ainsi, les frais de déplacement des représentants salariés des entreprises, dans la limite de 3 participants par organisation syndicale, et des représentants employeurs sont calculés et remboursés comme suit :

- le trajet de la gare de départ jusqu'au lieu de réunion calculé sur la base du tarif SNCF 2^e classe ;
- le trajet de l'aéroport de départ jusqu'au lieu de la réunion sur la base du montant fixé par décision du conseil d'administration de l'association paritaire ;
- les frais de trajet domicile-gare, domicile-aéroport ou domicile-lieu de la réunion seront évalués d'après le barème fiscal d'un véhicule 7 CV (barème fiscal jusqu'à 5 000 kilomètres en vigueur au jour de la demande du remboursement) ;
- les frais de métro ou RER liés au trajet gare d'arrivée/aéroport d'arrivée-lieu de la réunion ;
- les frais de repas lorsque l'horaire du déjeuner est compris entre deux commissions ou groupes de travail paritaires sur la base du montant fixé par décision du conseil d'administration de l'association paritaire ;
- les frais d'hébergement et de repas en fonction de l'horaire de démarrage d'une commission ou d'un groupe paritaire et en l'absence de trajet proposé par un moyen de transport collectif sur la base du montant fixé par décision du conseil d'administration de l'association paritaire.

La prise en charge des frais remboursés sera effectuée sur production des justificatifs originaux.

Déduction faite des frais évoqués ci-dessus, la contribution globale restante est affectée pour :

- 66 % aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie (IDCC 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) conformément au niveau de représentativité de chaque organisation fixé par arrêté.

À titre indicatif, suite à l'arrêté de représentativité publié le 19 décembre 2021 au *JO*, les niveaux de représentativité sont de 88,95 % pour la FEB et de 11,05 % pour le SNIPO ;

- et 34 % aux organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie (IDCC 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de Transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) conformément au niveau de représentativité de chaque organisation fixé par arrêté.

À titre indicatif, suite à l'arrêté de représentativité publié le 4 décembre 2021 au *JO*, les niveaux de représentativité sont de 31,40 % pour la CFDT, 30,66 % pour FO, 26,15 % pour la CGT, 9,12 % pour la CFTC et 2,67 % pour la CFE-CGC.

Article 6 | Gestion du fonds de financement

Une association paritaire de gestion du paritarisme est créée pour assurer, de manière transparente, la gestion financière du fonds.

En effet, le montant des contributions perçues par l'organisme collecteur désigné sera versé à l'association paritaire et cette dernière veillera à l'utilisation conforme des fonds et à la répartition de l'enveloppe restante conformément à l'article 5.

Enfin, l'association paritaire disposera de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Article 7 | Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront une fois tous les 2 ans afin de dresser un bilan de l'application du présent accord et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 8 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Article 9 | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 10 | Dépôt et extension

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

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

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Article 11 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt au 1^{er} janvier 2023.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 5 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 20 avril 2022

relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente
de négociation et d'interprétation (CPPNI)

NOR : ASET2250714M

IDCC : 2642

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

USPA ;

SPI ;

SPECT ;

SATEV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT ;

F3C CFDT ;

SPIAC-CGT / SFA-CGT ;

SNAJ-CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par arrêté du 9 avril 2019 portant fusion de champs conventionnels (*JORF* n° 93 du 19 avril 2019), le ministère du travail a rattaché la convention collective nationale des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (CCN AITV – IDCC 1734) à celle de la production audiovisuelle (CCN PAV – IDCC 2642).

Les listes des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la production audiovisuelle et des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision ont été établies par les arrêtés du 8 novembre 2021 (*JORF* 4 décembre 2021 pour les organisations syndicales et *JORF* 21 décembre 2021 pour les organisations professionnelles).

Afin d'engager au mieux ce processus de fusion, l'ensemble des partenaires sociaux participant à la négociation rappellent les principes suivants.

La restructuration des branches professionnelles est régie en particulier par les articles L. 2261-33 et L. 2261-34 du code du travail dont la portée a été précisée par la décision du Conseil constitu-

tionnel n° 2019-816 du 29 novembre 2019. Les partenaires sociaux apporteront une attention particulière à l'application de ces dispositions dans le cadre du processus de fusion.

Pendant la période de négociation, les périmètres et dispositions de la CCN PAV et de la CCN AITV sont maintenus, et ce jusqu'à l'extension de l'accord de substitution comportant les dispositions communes au nouveau champ conventionnel.

Par la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) sur le champ fusionné de la convention collective, les partenaires sociaux des branches PAV et AITV souhaitent accompagner la négociation de la convention collective de substitution, tant sur un plan juridique qu'organisationnel.

Ils s'attacheront à la cohérence et à la lisibilité de l'accord de substitution en validant un plan cohérent faisant apparaître dans des titres dédiés les spécificités d'emplois de certaines professions, notamment des artistes-interprètes.

Article liminaire

Le présent avenant a pour objet de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) sur le champ fusionné de la convention collective.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche. A ce titre, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

Il est constitué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche de la production audiovisuelle, conformément aux articles L. 2232-9 et suivants du code du travail.

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective fusionnée, soit les entreprises produisant des œuvres ou programmes audiovisuels et l'ensemble de leurs salariés permanents et intermittents du spectacle (techniciens, artistes, etc.).

Conformément aux dispositions de maintien des périmètres conventionnels rappelés au présent préambule, les dispositions relatives au champ d'application de la CCN AITV, notamment les articles 1.1 et 1.2, demeurent en vigueur pendant la période de négociation de l'accord de substitution comportant les dispositions communes au nouveau champ conventionnel et jusqu'à son extension.

Article 1.1 | *Composition*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche de la production audiovisuelle est composée de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application.

Elle est constituée en deux collèges :

- d'une part, les organisations syndicales de salariés représentatives^[1] ;
- d'autre part, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives^[1].

Afin de mener à bien les travaux de la CPPNI, il est constitué en son sein une sous-commission dédiée aux dispositions mentionnant expressément les éditeurs de service de télévision – en ce compris Arte France (ci-après désignés ensemble les « éditeurs de service de télévision »)

[1] Sous réserve des dispositions de la décision du Conseil constitutionnel visée en préambule (DC n° 2019-816 du 29 novembre 2019).

ainsi que l'Institut national de l'audiovisuel (INA) – originaires signataires et/ou adhérents de la convention collective nationale des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision (IDCC 1734) du 30 décembre 1992, notamment la rémunération complémentaire en droits voisins des artistes-interprètes. A ce titre, les éditeurs de service de télévision et l'INA sont associés aux travaux de cette sous-commission et invités à participer à ses réunions.

Article 1.2. | Fonctionnement

La présidence et le secrétariat de la commission sont assurés par des représentants du collège des organisations professionnelles d'employeurs.

La commission se réunit au moins trois fois par an. Elle est en outre réunie sur demande d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative, ou d'une entreprise relevant du champ de la présente convention pour ce qui concerne sa mission d'interprétation. Il en est de même pour la sous-commission, qui peut aussi se réunir sur demande d'un éditeur de service de télévision sur les sujets évoqués à l'article 1.1 du présent avenant et dans le délai défini ci-après.

La réunion doit avoir lieu dans les 3 semaines qui suivent la réception de la demande, par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission.

À la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés, ou de sa propre initiative, l'autorité administrative peut provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire. Lorsque deux de ces organisations en font la demande, l'autorité administrative convoque une commission mixte paritaire.

Un règlement intérieur précise l'organisation et le fonctionnement de la commission et de la sous-commission, notamment leurs modalités de délibération et leurs missions, en particulier en matière d'interprétation et de conciliation ; étant précisé que les éditeurs de service de télévision et l'INA pourront être consultés sur les modalités de fonctionnement et d'organisation de la sous-commission.

Article 1.3 | Missions

Article 1.3.1 | Représentation de la branche

La commission exerce une représentation collective de la branche, notamment vis-à-vis des entreprises et des pouvoirs publics.

Article 1.3.2 | Veille

La commission exerce une mission de veille sur les conditions de travail et sur l'emploi. Pour ce faire, elle s'appuie notamment sur les travaux du CCHSCT et de la mission handicap de la branche.

Article 1.3.3 | Observatoire paritaire de la négociation collective

La commission constitue l'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche. Les accords collectifs de groupe, d'entreprise, ou d'établissement conclus dans le champ de la

présente convention sont transmis par courrier électronique adressé à la commission à l'adresse suivante : cppni.pav@gmail.com ou par lettre recommandée avec avis de réception adressée à :

CPPNI de la production audiovisuelle, c/o USPA, 100, rue de la Folie Méricourt, 75011 Paris.

Article 1.3.4 | Rapport annuel d'activité

La commission rédige un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre des articles énumérés au 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail. Ce rapport analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. La commission formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport annuel comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ce rapport annuel pourra intégrer les bilans relatifs aux droits voisins versés aux artistes-interprètes transmis par les éditeurs de service de télévision.

Le rapport de la commission peut prendre toute forme, notamment s'intégrer dans le rapport annuel de branche.

Article 1.3.5 | Interprétation

En matière d'interprétation, la commission peut être saisie de tout litige relatif à l'application de la présente convention collective entre un employeur et un salarié, par courrier électronique adressé à la commission à l'adresse suivante : cppni.pav@gmail.com ou par lettre recommandée avec avis de réception adressée à :

CPPNI de la production audiovisuelle, c/o USPA, 100, rue de la Folie Méricourt, 75011 Paris.

Toute organisation représentative dans le champ de la convention collective peut également la saisir à tout moment en vue de l'interprétation d'une disposition conventionnelle, par courrier électronique adressé à la commission à l'adresse suivante : cppni.pav@gmail.com ou par lettre recommandée avec avis de réception adressée à :

CPPNI de la production audiovisuelle, c/o USPA, 100, rue de la Folie Méricourt, 75011 Paris.

Dans les deux cas, la lettre doit exposer clairement les points sujets à interprétation, qui sont examinés par la commission dans un délai de 30 jours suivant sa saisine.

Les membres de la commission formulent, au cours d'une réunion prévue à cet effet, des propositions qui sont débattues entre eux.

Lorsque l'interprétation concerne l'application des dispositions relevant de la sous-commission visée à l'article 1.1 du présent avenant, un ou plusieurs représentants des éditeurs de service de télévision et/ou l'INA, seront associés à la commission.

Les conditions et modalités de vote concernant l'interprétation à donner à la disposition de la convention collective faisant l'objet de la saisine sont fixées par le règlement intérieur.

Enfin, la commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention collective dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Article 1.3.6 | Conciliation

En matière de conciliation, la commission peut agir en amiable conciliateur si les deux parties à un différend – un salarié et un employeur relevant du champ de la présente convention collective – sont d'accord pour lui confier une telle mission.

La conciliation est conduite par deux conciliateurs (un salarié et un employeur) membres de la commission. Les conciliateurs ne tranchent pas le différend, mais cherchent à faciliter son règlement : leur intervention peut aller jusqu'à la proposition d'une solution.

Les conciliateurs respecteront les principes d'indépendance, de neutralité, d'impartialité, de loyauté et de confidentialité dans l'exercice de leur mission.

En cas d'échec de la conciliation, les parties retrouvent la liberté du choix du moyen pour régler le différend.

Article 1.3.7 | Négociations collectives et suivi

La commission définit son agenda de négociation.

Elle peut être saisie par l'une des organisations signataire du présent accord ou représentative dans le champ de la convention collective pour examiner l'intérêt d'envisager une modification de la présente convention ou l'adjonction de nouvelles dispositions sur des questions qui ne sont pas traitées à la date de la saisine, dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 1.4 | Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.4.1 | Modalités de révision

Toute organisation représentative membre de la commission peut demander la révision du présent accord.

La demande de révision est adressée par courrier électronique adressé à la commission à l'adresse suivante : cppni.pav@gmail.com ou par lettre recommandée avec avis de réception adressée à :

CPPNI de la production audiovisuelle – c/o USPA, 100, rue de la Folie Méricourt, 75011 Paris.

Elle est accompagnée d'un projet d'accord mentionnant explicitement les dispositions dont la révision est demandée.

Article 1.4.2 | Modalités de dénonciation

Chacune des parties signataires peut dénoncer le présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La dénonciation est notifiée aux autres parties signataires, avec un délai de préavis de six mois, et déposée dans les conditions prévues par le code du travail.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 1.4.3 | Extension et entrée en vigueur

Le présent avenant remplace l'article XIII.7 de la convention collective de la production audiovisuelle et abroge l'article 1.5 de la convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 20 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 5 mai 2022

relatif à la rémunération minimale nationale
et au défraiement des porteurs de presse

NOR : ASET2250748M

IDCC : 2683

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

GREPP

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

SNPEP FO,

d'autre part,

Les parties réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunération minimale nationale

« Annexe V | Rémunération minimale nationale^[1]

(En euros.)

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé base 151,67 heures
1	40 à 49 (employé)	échelon 1	10,87	1 648,65
2	50 à 59 (employé)	échelon 2A	10,88	1 650,17
2	60 à 65 (employé)	échelon 2B	10,90	1 653,20
3	66 à 72 (employé)	échelon 3A	10,92	1 656,24
3	73 à 78 (employé)	échelon 3B	10,95	1 660,79
4	79 à 84 (employé)	échelon 4A	11,10	1 683,54

[1] Pour les porteurs, se reporter à l'article « Rémunération » de l'annexe relative aux porteurs de presse.

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé base 151,67 heures
4	85 à 88 (employé)	échelon 4B	11,33	1 718,42
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	échelon 5A	12,13	1 839,76
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	échelon 5B	13,19	2 000,53
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	échelon 6A	13,67	2 073,33
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	échelon 6B	14,72	2 232,58
7	133 à 149 (cadre)	échelon 7A	15,32	2 323,58
7	150 à 166 (cadre)	échelon 7B	15,96	2 420,65
8	167 à 200 (cadre)	échelon 8	18,22	2 763,43
9	au-delà de 200 (cadre)	échelon 9	de gré à gré	

Il est entendu qu'en cas de nouvelle revalorisation du Smic horaire au cours de l'année 2022, les parties se réuniraient à nouveau afin de mener une nouvelle négociation relative à la rémunération minimale nationale.

Article 2 | Défraiement des porteurs de presse

Si la tournée de portage ou son organisation nécessite un moyen de locomotion, celui-ci est déterminé par l'employeur.

L'indemnisation des frais d'usage de ce moyen de locomotion est définie en entreprise ou au contrat de travail dans le respect du minimum suivant :

- pour les tournées effectuées avec un véhicule à moteur thermique, depuis le lieu de prise des journaux jusqu'au dernier journal livré (ou, à défaut, jusqu'au point de fin de tournée déterminé par l'employeur) : barème fiscal kilométrique applicable aux deux roues de cylindrée dont la puissance est inférieure à 50 cm³, pour une distance annuelle supérieure à 6 000 kilomètres (barème 2022 : 0,1620 € / km) ;
- ce barème est égal à 1,54 fois le barème de base, soit 0,25 € / km, dans les cas suivants :
 - pour les tournées de plus de 60 km ;
 - pour les tournées de plus de 400 journaux ;
 - pour les tournées dont le moyen de locomotion, exigé par l'employeur et effectivement utilisé, est l'automobile.

À titre exceptionnel et dérogatoire, compte-tenu du contexte économique actuel et notamment de la hausse du prix du carburant, la clause de revoyure des défraiements des porteurs de presse prévue initialement dans la convention collective du portage de presse est modifiée comme suit entre le mois de mai 2022 et le mois de décembre 2022 :

- trente pour cent de ce tarif majoré (0,25 €/km) sera revu entre le 1^{er} mai 2022 et le 31 décembre 2022, pour tenir compte de l'évolution du coût du carburant depuis le 1^{er} mai 2022 s'il est constaté une variation à la hausse ou la baisse de 20 % ou plus de l'indice de référence des carburants et lubrifiants.

À compter du 1^{er} janvier 2023, il sera fait strictement application des modalités de défraiement des porteurs suscités, à savoir le barème de base majoré de 54 % (0,25 €/km) dans les cas suivants :

- pour les tournées de plus de 60 km ;
- pour les tournées de plus de 400 journaux ;
- pour les tournées dont le moyen de locomotion, exigé par l'employeur et effectivement utilisé, est l'automobile.

Trente pour cent de ce tarif majoré sera revu au 1^{er} juillet de chaque année, pour tenir compte de l'évolution du coût du carburant depuis le 1^{er} janvier de l'année en cours (l'indice de référence étant l'indice des carburants et lubrifiants).

Au 1^{er} janvier de l'année suivante, il sera fait strictement application du barème fiscal applicable aux deux roues de cylindrée dont la puissance est inférieure à 50 cm³, pour une distance annuelle supérieure à 6 000 kilomètres, majoré de 54 %.

Ces modalités ne peuvent se cumuler avec celles existantes en entreprise et ayant le même objet.

Les volumes et poids confiés au porteur doivent être conformes à la réglementation en vigueur pour le moyen de locomotion déterminé par l'employeur.

Le contrat de travail précisera le caractère forfaitaire de l'indemnisation des frais kilométriques telle que prévue à la convention collective.

Article 3 | Entrée en vigueur

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale et au défraiement des porteurs de presse entreront en vigueur de manière rétroactive au 1^{er} mai 2022 sous réserve de signature du présent avenant, avant le 10 mai 2022, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids reconnu par arrêté de représentativité est d'au moins 30 %.

Article 4 | Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés

Les parties constatent que l'activité de portage de presse est identique et s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise et décident en conséquence qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés.

Fait à Paris, le 5 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123 | Convention collective nationale

IDCC : **3032** | **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

Avenant n° 31 du 14 avril 2022

relatif à la rupture du contrat de travail (article 8 de la convention)

NOR : ASET2250720M

IDCC : 3032

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

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

UNSA FCS ;

CFDT Services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité apporter des précisions sur l'article 8 de la CCN de l'esthétique à la suite de demandes d'interprétation de cet article.

Les dispositions du présent avenant concernent toutes les catégories socio-professionnelles.

**Article 1^{er} | Nouvelle rédaction de l'article 8 de la convention collective nationale
de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux
métiers de l'esthétique et de la parfumerie – IDCC 3032**

« Article 8 | *Rupture du contrat de travail*

1. Démission

La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié fera l'objet d'une notification écrite par lettre recommandée avec avis de réception.

La période de préavis est, sauf dispositions particulières, fixée comme suit :

- pour le personnel ayant moins de 6 mois d’ancienneté dans l’entreprise, à 1 semaine ;
- pour le personnel ayant au moins 6 mois d’ancienneté, à 1 mois.

Dans le cas de l’inobservation du délai-congé par le salarié démissionnaire, celui-ci pourra être condamné par une décision de justice à une indemnité correspondant aux heures de travail qu’il aurait dû effectuer.

2. Licenciement

Avant de procéder à un licenciement individuel, l’employeur s’entourera des avis et informations susceptibles de le guider dans sa décision. Après la période d’essai il y aura lieu d’appliquer la procédure légale.

La période de préavis est, sauf dispositions plus favorables, fixée comme suit :

- pour le personnel ayant moins de 6 mois d’ancienneté dans l’entreprise, à 1 semaine ;
- pour le personnel ayant de 6 mois à 2 ans d’ancienneté, à 1 mois ;
- pour le personnel ayant au moins 2 ans d’ancienneté dans l’entreprise, à 2 mois.

Dans le cas où l’employeur décidera de ne pas faire effectuer tout ou partie du préavis par le salarié, celui-ci recevra une indemnité égale à la rémunération qu’il aurait perçue pendant la durée du préavis restant à courir s’il avait travaillé.

Dans le cadre d’un licenciement, les salariés sont autorisés, pendant la période de préavis, à s’absenter pour rechercher un emploi pendant un nombre d’heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail du salarié dans l’établissement. En cas de période de préavis inférieure à un mois, l’autorisation d’absence est de deux heures par jour sans diminution de salaire.

Les absences seront fixées un jour au gré du salarié, un jour au gré de l’employeur. Si les parties y consentent, ces heures d’absence pourront être groupées en partie ou en totalité.

Les indemnités de licenciements seront conformes aux dispositions légales en vigueur. »

Article 2 | Durée de l’avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l’article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n’est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 4 | Égalité de traitement entre les salariés

Les dispositions du présent avenant s’appliquent à l’ensemble des salariés.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPNE-FP ou de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 6 | Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Brive-la-Gaillarde, le 14 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123 | Convention collective nationale

IDCC : **3032** | **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

Avenant n° 32 du 14 avril 2022

relatif aux congés exceptionnels et à l'autorisation d'absence
(article 10 de la convention)

NOR : ASET2250721M

IDCC : 3032

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

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

UNSA FCS ;

CFDT Services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité revoir cet article en le mettant à jour à la suite des différentes avancées sociales gouvernementales et en y ajoutant quelques spécificités pour la branche de l'esthétique.

Les dispositions du présent avenant concernent toutes les catégories socio-professionnelles.

4.2. Congés exceptionnels

Événement	Sous classification	Congés
Mariage/Pacs	Le sien	4 jours
	Son enfant	2 jours
Naissance	Congés de naissance	3 jours que pour le père dans la limite de 6 mois calendaires après l'arrivée de l'enfant
	Congés paternité	Suivant disposition légale en vigueur
Adoption		3 jours dans la limite de 6 mois calendaires après l'arrivée de l'enfant
Décès	Conjoint	4 jours
	Partenaire Pacs	
	Concubin	
	Frère/sœur	3 jours
	Père/conjoint(e) de la mère	
	Mère/conjoint(e) du père	
	Beaux-parents/Parent du concubin	
	Arrière grand parent	1 jour
	Grand parent	
	Beau-frère / belle sœur	
	Gendre/ belle fille	
	Nièce / Neveu	
	Enfant – 25 ans	7 jours ouvrés fractionnable en 3 périodes max. (1 jour min./période) + congé de deuil 8 jours ouvrés dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.
	Enfant + 25 ans	
	Enfant + 25 ans et lui-même parent	
Annonce survenance handicap	Son enfant	3 jours
Déménagement		1 non payé/an
		1 payé tous les 3 ans

Congés divers

Enfant malade		Application des dispositions légales + 1 jour par an rémunéré (sur justificatif)
Enfant hospitalisé		
Rentrée scolaire		Les salariés pères ou mères de famille, ayant un ou plusieurs enfants scolarisés vivant au foyer, bénéficieront à leur demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, d'un aménagement de leur horaire habituel pour accompagner leurs enfants.

Apprentis	Révision pour examen	<p>5 jours ouvrables.</p> <p>Il doit être pris dans le mois qui précède les épreuves sans qu'il soit nécessairement accolé aux dates des épreuves.</p> <p>De même, le bénéfice de ce congé n'est pas lié à une présence effective ou obligatoire de l'apprenti au centre de formation, même si le code du travail laisse entendre que ce congé, à l'origine, se justifiait afin de permettre à l'apprenti de suivre des enseignements spécifiques à la passation des examens.</p>
Salarié en contrat de professionnalisation	Révision pour examen Éducation nationale	Pour les diplômes Éducation nationale, le salarié bénéficiera d'un congé de jours dans les mêmes conditions qu'un apprenti, avec toutefois la possibilité de fractionner ce congé entre la 1 ^{re} et la 2 ^e année si le candidat a choisi la forme progressive pour passer son examen
	Révision pour examen	Pour les formations ci-dessous, le candidat bénéficiera d'un congé dans le mois précédent son examen de :
	Titres	Titres : 1 jour pour niveau 3 et 4, 2 jours pour niveau 5, 6 et 7
	CQP	<p>CQP Styliste : 1 jour</p> <p>CQP Spa praticien : 1 jour</p> <p>CQP Spa Manager : 2 jours</p> <p>CQP MCQ : 1 jour</p> <p>CQP Esthétique sociale : 2 jours</p>

4.3. Autorisation d'absence

En cas de maladie de son conjoint/concubin/partenaire PACS ou de l'un de ses enfants à charge, le salarié pourra bénéficier à sa demande d'un congé sans solde, sans que la durée de ce congé puisse excéder un mois.

Ces dispositions sont complémentaires à celles concernant le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, le congé de soutien familial. »

Article 2 | *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | *Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 4 | *Égalité de traitement entre les salariés*

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés.

Article 5 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPNE-FP ou de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 6 | Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 14 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 29 mars 2022

relatif à la prime d'ancienneté et à l'indemnité kilométrique

NOR : ASET2250732M

IDCC : 3127

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

FEDESAP ;

FFEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC Santé Sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de réviser la section 3 article 7 de la partie V de la convention collective des entreprises de services à la personne ainsi que le montant de l'indemnité kilométrique prévue au second alinéa du point e « Temps de déplacement entre deux lieux d'intervention » de la section 2 du chapitre II de la partie 2.

Cette révision s'effectue conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-7-1 du code du travail.

Titre I^{er} Prime d'ancienneté

Article 1^{er} | Prime d'ancienneté

L'article 7 de la troisième section de la partie V intitulé « Article 7 "Modalités d'application" » est remplacé par les stipulations suivantes :

« Section 3 Prime d'ancienneté

Article 7 | *Modalités d'application*

Le présent article prévoit, dans chaque entreprise, le versement par l'employeur d'une prime d'ancienneté à tous les salariés disposant de deux années d'ancienneté au sein de l'entreprise quel que soit le poste occupé et le taux horaire.

Le montant de cette prime est de 5 centimes par heure de travail effectif, ou heures assimilées comme telles.

Cette prime est majorée de 10 centimes dès lors qu'un salarié dispose de 5 années d'ancienneté dans l'entreprise, soit une prime horaire totale de 15 cts pour 5 ans d'ancienneté. Elle est de nouveau majorée de 10 centimes dès lors qu'un salarié dispose de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, soit une prime horaire totale de 25 cts pour 10 ans d'ancienneté.

Afin de pouvoir identifier le versement mensuel de cette prime, cette dernière doit faire l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de salaire des salariés.

Les parties affirment que les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont définis par les salaires minima conventionnels auxquels s'ajoute la présente prime d'ancienneté. »

Titre II Indemnité Kilométrique

Article 2 | Montant de l'indemnité kilométrique

Le présent article annule et remplace le second alinéa du point e « Temps de déplacement entre deux lieux d'intervention » de la section 2 du chapitre II de la partie 2 concernant l'indemnité en cas d'utilisation du véhicule personnel du salarié pour réaliser des déplacements professionnels de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

« Indemnité kilométrique

En cas d'utilisation de son véhicule personnel pour réaliser des déplacements professionnels, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 35 centimes d'euros par kilomètre. »

Article 3 | Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises du champ de la CCN des services à la personne, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée, entrée en vigueur, dépôt de l'accord, extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

Les parties signataires ayant convenu de demander sans délai l'extension du présent accord, cette dernière sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les 15 jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Article 5 | Révision de l'accord

Toute demande de révision du présent accord doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

Article 6 | Dénonciation de l'accord

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

Fait à Paris, le 29 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3230** | **PRESSE D'INFORMATION SPÉCIALISÉE**
(Employés, techniciens agents de maîtrise et cadres)

Protocole d'accord du 29 avril 2022
relatif aux minima garantis au 1^{er} mai 2022

NOR : ASET2250746M

IDCC : 3230

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

FNPS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

SNJ ;

FILPAC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales représentatives des journalistes professionnels et la FNPS sont entrées en négociation sur la revalorisation des minima garantis des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée.

La mobilisation de la commission sociale de la FNPS sur la négociation d'une nouvelle convention collective entrée en vigueur en février 2019, classification et minima garantis applicable aux employés, techniciens agents de maîtrise et cadres de la branche qui entrent en vigueur fin mai 2022, a retardé les discussions sur les minima garantis des journalistes n'ont pas évolué depuis le 1^{er} janvier 2019.

Prenant en considération le décrochage de la grille des minima garantis par rapport au Smic revalorisé à de maintes reprises et de manière importante, et surtout le manque de visibilité sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation dans les mois à venir, les partenaires sociaux signataires du présent protocole se sont accordés sur la mise en place d'une nouvelle grille de minima avec l'engagement d'une revoyure à compter du 1^{er} juillet 2022.

La nouvelle grille de minima en annexe ne présente plus de niveau 90. En conséquence, tant les journalistes dits stagiaires, au sens de la CCNT des journalistes professionnels, sont embauchés au niveau 95 avec un minimum garanti brut mensuel temps plein de 1 652 €. Il est rappelé à ce titre que l'ensemble des journalistes professionnels bénéficient d'un 13^e mois de salaire conformément aux dispositions de l'article 25 de la CCNT précitée.

Compte tenu de l'urgence sociale notamment pour les salariés des niveaux d'entrée de grille, les nouveaux minima garantis entrent en vigueur dès le 1^{er} mai 2022.

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires considèrent que, la branche de la presse spécialisée étant composée d'une part non négligeable de petites et très petites entreprises, le présent accord a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés, acteurs majeurs de la branche et à l'origine de sa diversité et de la réalité de son économie.

Fait à Paris, le 29 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Minima garantis journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée

Temps complet mensuels.

151,67 heures.

1^{er} mai 2022.

(En euros.)

Qualification	Niveau	Salaires minimaux conventionnels
Directeur des rédactions	185	2 715
Rédacteur en chef	185	2 715
Rédacteur en chef adjoint	160	2 380
Chef de service rédactionnel	140	2 105
Secrétaire général de la rédaction	140	2 105
Premier secrétaire de rédaction	133	2 016
Premier rédacteur graphiste	133	2 016
Chef de rubrique	133	2 016
Secrétaire de rédaction unique	133	2 016
Reporter-photographe	110	1 706
Reporter-dessinateur	110	1 706
Reporter	110	1 706
Secrétaire de rédaction	110	1 706
Rédacteur-rewriter	110	1 706
Rédacteur réviseur	110	1 706
Rédacteur graphiste	110	1 706
Rédacteur unique	105	1 679
Rédacteur spécialisé	105	1 679
Rédacteur	100	1 661
Stagiaire 1 ^{re} et 2 ^e année	95	1 652
Barème de pige feuillet 1 500 signes (hors prime d'ancienneté, CP et 13 ^e mois) : – 47,50 € bruts pour une diffusion dans un titre de presse à 5 000 exemplaires et moins ; – 50 € bruts pour une diffusion dans un titre de presse à plus de 5 000 exemplaires et plus.		

Accord professionnel

TRANSPORT, LOGISTIQUE ET ACTIVITÉS DU DÉCHET

Accord du 23 mars 2022

relatif au régime de prévoyance des salariés
des entreprises du transport de voyageurs

NOR : ASET2250719M

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

FNTV ;

FNTR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFTD ;

SNATT CFE-CGC ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il est convenu et arrêté ce qui suit :

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions du transport, de la logistique et des activités du déchet, dit « accord cadre » ;

Vu le décret 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié par l'accord précité,

Exposé :

Au regard, d'une part, de la population vieillissante de la profession (part significative de salariés de plus de 50 ans) et d'autre part, du constat d'un nombre croissant de salariés touchés par un cancer ou un accident vasculaire cérébral, les parties signataires sont désireuses de renforcer la couverture de prévoyance dont bénéficient les salariés des entreprises du transport de voyageurs.

Elles sont convenues, en complément de l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions du transport, de la logistique et des activités du déchet, ci-après intitulé « accord cadre », d'instaurer une garantie additionnelle en vue de couvrir ces risques dans le dispositif de prévoyance.

Cette nouvelle garantie visant à renforcer la protection des salariés participe à rendre la profession plus attractive et ce notamment auprès des salariés de plus de 50 ans.

Les dispositions du présent accord constituent une annexe de l'accord du 20 avril 2016 pour les salariés relevant du transport de voyageurs, à l'exception des dispositions relatives aux salariés cadres prévues à l'article 8 du présent accord.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de compléter le régime de prévoyance obligatoire prévu par l'accord du 20 avril 2016 et le décret 55-1297 précités d'une garantie additionnelle de prévoyance ALD AVC / Cancer, ci-après « ALD AVC / Cancer » dans le cadre de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, L. 242-1 et D. 242-1 du code de la sécurité sociale ainsi que l'article 83, 1^{er} *quater* du code général des impôts au bénéfice des salariés définis à l'article 3 du présent accord.

Article 2 | Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport, ayant pour code NAF :

- 49.39 A Transports routiers réguliers de voyageurs ;
- 49.39 B Autres transports routiers de voyageurs ;

Article 3 | Bénéficiaires

Bénéficiaire, dans le cadre de leur dispositif de prévoyance conventionnelle institué par le décret 55-1297 et l'accord du 20 avril 2016 précités de la garantie « ALD AVC / Cancer », les salariés qui ne relèvent pas des dispositions :

- des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ou ;
- des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 4 | Définition de la garantie « ALD AVC/Cancer »

Le présent accord complète le régime de prévoyance conventionnel prédéfini, à effet du 1^{er} janvier 2023, d'une garantie en cas de survenance d'une maladie dite « ALD AVC/Cancer ».

Sont reconnues « ALD AVC/Cancer » au titre du présent accord, dès la reconnaissance initiale par l'assurance maladie, les deux affections de longue durée exonérantes « dont la gravité et/ou le caractère chronique nécessitent un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse » définies à l'article D. 160-4 du code de la sécurité sociale suivantes :

- tumeur maligne, affection du tissu lymphatique ou hématopoïétique ;
- accident vasculaire cérébral invalidant.

La garantie est composée :

- du versement d'un capital égal à 250 % du plafond mensuel de sécurité sociale ;
- d'un service d'accompagnement médico-social personnalisé qui comprend notamment une écoute, un accompagnement et un soutien sur-mesure des bénéficiaires dans la durée. L'accompagnement doit être ajusté au vu de l'évolution de la situation médicale et sociale du salarié.

Les salariés mentionnés à l'article 3 bénéficient également d'actions de sensibilisation et d'information sur les thèmes de la santé et de la prévention.

Article 5 | Cotisations

Le montant des cotisations afférentes à la garantie « ALD AVC / Cancer », complétant les dispositions du régime de prévoyance, est fixé à 0,50 %.

Ainsi, par dérogation aux dispositions du 4^e alinéa de l'article 13 de l'accord cadre du 20 avril 2016, à compter 1^{er} janvier 2023, pour les catégories de personnel couvertes par l'en-

semble des garanties définies au titre III dudit accord-cadre et du présent titre, la somme des taux de cotisation définis par les annexes est égale à 1,55 % de l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises à cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, perçues par les catégories de personnel couvertes des entreprises adhérentes, et limitées à un plafond égal à 3 fois celui de la sécurité sociale.

La cotisation « ALD AVC/Cancer » est répartie à raison de 60 % minimum à la charge de l'employeur et 40 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est *a minima* de 0,30 % ;
- la cotisation salariale est au plus de 0,20 %.

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois plafonds de la sécurité sociale, perçues par les salariés et soumises aux cotisations de sécurité sociale.

Article 6 | Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec versement d'un maintien total ou partiel de salaire, d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, d'une indemnité d'activité partielle (y compris de longue durée) et de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...), la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation.

Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

Article 7 | Portabilité des droits

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, de la garantie incapacité de travail dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 8 | Dispositif applicable aux salariés cadres

Les entreprises visées par le présent accord sont tenues de proposer aux salariés relevant des articles 4 et 4 *bis* de la CCN de 1947 ou des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 ladite garantie, en complément de la réglementation relative à la prévoyance des cadres (art. 1^{er} de l'ANI du 17/11/2017).

Article 9 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1^{er} janvier 2023.

Article 10 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Article 11 | Dispositions finales

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions du

présent accord visent à assurer une couverture « ALD AVC/Cancer » à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche visés à l'article 3 du présent accord, quelle que soit la taille des structures qui les emploient.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Les organisations signataires conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2261-1, L. 2231-6, L. 2261-15, D. 2231-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 23 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS

Accord interbranches du 24 mars 2022
relatif à l'emploi et au développement des compétences

NOR : ASET2250725M

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

FFNEAP ;

CEPNL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SPELC ;

FEP CFTD ;

SYNEP CFE-CGC ;

FD CFTC E&F ;

SNFOEP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a profondément modifié les dispositifs en matière de formation professionnelle continue.

Les partenaires sociaux de l'interbranches des établissements d'enseignement privés (EEP) ont pris acte de ces modifications et ont décidé de réviser l'accord national interbranches du 5 novembre 2015 et de lui substituer les dispositions du présent accord.

Les organisations représentatives signataires sont attachées à la reconnaissance du développement des compétences des salariés comme levier d'implication dans leur travail.

La formation constitue pour le salarié l'occasion de sécuriser son parcours professionnel et pour l'établissement un moyen de renforcer son attractivité.

La formation professionnelle constitue un atout pour les salariés et un investissement, tant pour les personnes que pour les établissements. Elle participe aux évolutions des emplois et compétences des établissements et à la gestion des carrières des salariés.

Dans un monde en perpétuelle évolution où la personnalisation des droits est au cœur des démarches, les organisations représentatives signataires s'inscrivent résolument dans une ambition fondée sur quatre piliers :

- l'analyse des tendances d'évolutions de l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique et leur anticipation (la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – GEPP – et la gestion des emplois et des parcours professionnels – la GEPP –) ;
- l'allocation de ressources suffisantes, tant au niveau financier, qu'en termes de communication et de mise à disposition d'outils opérationnels (les moyens) ;
- la régulation de l'emploi, du développement des compétences et des certifications, mais aussi du marché de la formation et de l'apprentissage en son sein par la création de normes (la qualité) ;
- l'accompagnement des établissements et des salariés par le déploiement de ressources et d'outils (le développement de services).

Les organisations représentatives signataires s'accordent sur des missions prioritaires de la formation professionnelle continue pour l'interbranches :

- développer les compétences professionnelles ;
- donner l'accès à la formation aux salariés dont l'employabilité est la plus fragile afin d'assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
- favoriser les conditions du développement des compétences par l'accès à la formation professionnelle et à la certification ;
- accompagner les salariés et les employeurs sur la réalisation des entretiens professionnels et le recours aux conseils en évolution professionnelle (CEP) ;
- s'approprier, diffuser et déployer le socle de connaissances ;
- favoriser les zones de mobilités des salariés (interne ou externe à l'interbranches).

Les organisations représentatives signataires mettent au cœur de leur action, les commissions paritaires (CPPNI, CPN EEP formation, observatoire EEP formation, commission opérationnelle des certifications) auxquelles elles délèguent le soin d'appliquer les stipulations de cet accord-cadre et de ses annexes en respectant sa philosophie au plus près des intérêts des employeurs et de leurs salariés.

L'interbranches s'appuie sur l'intervention de tous les acteurs territoriaux (notamment les commissions paritaires régionales EPNL) ou nationaux (notamment l'État dans le cadre de convention « Engagement développement et compétences » – EDEC – qu'elle pourrait mettre en place).

Le présent accord est organisé autour de 8 thématiques et :

- détermine des normes spécifiques et adaptées constituant le socle de garanties et d'engagements. Les organisations représentatives signataires ont décidé de ne pas présenter les dispositifs légaux et de renvoyer à des annexes ou fiches explicatives ;
- éclaire la philosophie de la volonté commune et détaillant une feuille de route confiée par les signataires aux commissions paritaires en vue de son application.

La dynamique de l'interbranches s'incarne en effet dans 8 thématiques-actions autour desquelles est articulée la politique de l'interbranches :

1. La prospective ;
2. L'accès équitable et favorisé au développement des compétences, à la formation, à la certification et à la dynamique territoriale ;
3. Le développement de l'offre de services ;
4. L'entretien professionnel ;
5. L'alternance ;

6. Le financement ;
7. La gouvernance de l'OPCO ;
8. La qualité et l'évaluation des politiques paritaires.

La CPN EEP formation est mandatée pour écrire et déployer des supports notamment des « fiches explicatives », des vidéos créées par dispositif expliquant les dispositions conventionnelles et légales qui pourront, selon les évolutions réglementaires ou de circonstances, être revues, modifiées, augmentées.

Champ d'application et gouvernance

Champ d'application

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine et dans les départements et collectivités d'outre-mer, aux établissements d'enseignement privés définis ci-dessous et à leurs salariés.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1, 4° du code du travail, le présent accord s'impose aux employeurs relevant du champ d'application professionnel des conventions collectives et statuts suivants :

Numéro IDCC	Intitulé du texte applicable
3218	Convention collective de l'Enseignement privé non lucratif ^[1]
7520	Convention collective des personnels des établissements agricoles privés relevant du conseil national de l'enseignement agricole privé ^[2]
9999	Statut du chef d'établissement de l'enseignement catholique Statut du chef d'établissement d'un établissement du CNEAP ^[3]

Les instances paritaires

1.2.1. La CPNEFP

Afin de coordonner les acteurs et les instances dans le domaine de la formation professionnelle de l'interbranches, une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est créée. Elle est désignée CPN EEP formation.

La CPN EEP formation est composée des organisations représentatives signataires ou ayant adhéré au présent accord.

Les signataires se réfèrent aux dispositions de la section 3 du chapitre 1^{er} de la convention collective EPNL pour l'organisation de la commission. Le règlement intérieur de la CCPNI EPNL pourra être révisé afin d'être applicable à cette commission.

La CPN EEP formation a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle des salariés de droit privé en liaison avec l'évolution de l'emploi dans l'interbranches.

Pour cela, elle :

- veille à la mise en œuvre du présent accord ;

[1] Instituts et universités catholiques, établissements majoritairement des classes sous contrat, les structures et notamment les centres de formation qui leur sont rattachés ainsi que les structures concourant au fonctionnement des établissements ayant majoritairement des classes sous contrat de l'enseignement général, technologique et professionnel (FNOGEC, organisations professionnelles de chefs d'établissement, UDOGEC, UROGEC, DDEC, ISFEC, Formiris, etc.).

[2] En tout état de cause, entrent dans le champ du présent accord les établissements adhérant à la FFNEAP.

[3] Conseil national de l'enseignement agricole privé.

– définit, dans le respect des orientations décrites dans le présent accord et sous le contrôle de la CPPNI de chaque branche concernée :

1. La politique prospective en matière d'emploi et de compétences (GPEC) ;
2. La politique de l'alternance et prend toutes les mesures nécessaires en vue de son développement ;
3. La politique de la formation professionnelle continue de l'interbranches ;
4. L'adaptation de ses politiques au regard des besoins identifiés par les CPPNI visées dans le respect des grands principes d'affectation de financement des actions par des fonds paritaires mutualisés notamment au regard de l'effort contributif de chaque branche dans la constitution de ces fonds.

Pour cela, elle :

- fixe les orientations de l'observatoire EEP formation et détermine les études et travaux ;
- détermine et énumère les priorités en matière de formation professionnelle continue (publics, actions de formation prioritaires, etc.), les adapte tant que de besoin, en informe l'OPCO désigné et veille à sa mise en œuvre ;
- pilote et met en œuvre la politique de certification de l'interbranches :
 - habilite, dans le cadre de sa politique de certification, les organismes de formation selon un cahier des charges défini par elle ;
 - veille à la mise en œuvre de cette politique de certification par les organismes de formation habilités et en contrôle l'exécution conformément au cahier des charges précité sur laquelle elle s'est fondée pour les habilités ou à tout protocole spécifique la liant avec eux ;
- fixe les priorités d'actions à mener dans le cadre de « Capital compétences – EEP formation »
 - que ce soit dans le co-financement d'actions de développement de compétences ;
 - ou dans la détermination des actions de formations de l'interbranches éligibles à l'abondement conventionnel « Capital compétences » au compte personnel de formation ;
 - et veille à leur mise en œuvre et en contrôle l'exécution ;
- fixe les règles de prise en charge des actions de formation en lien avec la section paritaire professionnelle (SPP) de l'OPCO désigné, l'en informe, veille à leur mise en œuvre et en contrôle l'exécution ;
- évalue l'adéquation entre l'offre et le besoin de certification et de formation continue. Elle peut déléguer toute mission d'évaluation à l'observatoire ;
- évalue, grâce au support du département dédié de l'OPCO désigné, les actions de formation menées dans l'interbranches et contribue à mettre en place une démarche qualité de ces formations financées par les fonds mutualisés ;
- entretient tout partenariat ou relation qu'elle estime nécessaire avec des organismes de formation ou opérateurs extérieurs lui permettant de mettre en œuvre sa politique de formation ;
- s'inscrit dans tout projet de filières, d'interbranches ou entre plusieurs branches, EDEC qui aurait un intérêt pour les salariés des établissements ;
- développe toute action permettant de rendre l'accès à la formation plus aisée : formation intra, ou en réseaux, actions de formation en situation de travail (AFEST) ;
- rend visible auprès des établissements et des salariés l'offre de formation et permet aux acteurs de créer une politique de développement des compétences et de formation afin de la rendre visible (outils d'information, de création de parcours, accès à un catalogue etc.) ;
- développe tout outil :
 - de promotion, d'information et de communication afin de faire connaître les orientations et dispositifs légaux, réglementaires ou conventionnels ;
 - de promotion des métiers et notamment leur accès aux jeunes par le biais de l'alternance ;

- opérationnel en vue de permettre au salarié l'effectivité de ses droits et d'accompagner les établissements dans la démarche compétence et l'exécution de ses obligations légales, réglementaires ou conventionnels.
- chaque année, réalise et présente un rapport de ses activités à chacune des CPPNI concernées.

1.2.2. L'observatoire prospectif des métiers et qualifications

Afin d'obtenir une meilleure visibilité sur la politique de l'emploi et de mieux appréhender l'évolution des métiers exercés dans les établissements d'enseignement privés, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) est créé au sein de la CPN EEP formation.

Il porte le nom d'observatoire EEP formation.

L'observatoire EEP formation est composé des organisations représentatives signataires ou ayant adhéré au présent accord.

Chaque organisation syndicale représentative signataire dispose de deux sièges. Le collège des employeurs dispose d'un nombre de sièges égal au nombre total des sièges dont disposent les organisations syndicales composant le collège des salariés.

Instance de concertation, l'observatoire EEP formation est un lieu d'étude et d'information sur l'évolution des métiers dans la branche, sur la situation de l'emploi et son évolution.

Dans le cadre des orientations déterminées par la CPN EEP formation, l'observatoire EEP formation :

- identifie les métiers et compétences clés ;
- dresse un portrait statistique, tant quantitatif que qualitatif des emplois et qualifications ;
- commande toute étude ou analyse permettant :
 - l'appréhension de l'évolution des métiers et de l'employabilité des salariés ;
 - la visibilité des besoins à court et long terme des salariés et des établissements de l'inter-branches ;
 - la mise en adéquation entre formation et emploi notamment dans les territoires ;
- mène des analyses à partir d'un point de situation objectif (cartographie de la problématique) reposant, dans la mesure du possible sur des chiffres et éléments objectivables ;
- délivre des préconisations, propose des orientations à la CPN EEP formation, l'informe et l'alerte de tout élément permettant à ses membres de redéfinir leur politique.

1.2.3. La commission opérationnelle des certifications EEP

Compte tenu du nombre croissant de certifications délivrées par l'interbranches, une commission opérationnelle des certifications est créée. Elle a pour mission générale et par délégation de la CPN EEP formation de mettre en œuvre de manière opérationnelle la politique définie dans le présent accord et la stratégie définie par la CPN EEP formation.

Elle est désignée COC EEP.

Chaque organisation syndicale représentative signataire dispose de deux sièges. Le collège des employeurs dispose d'un nombre de sièges égal au nombre total des sièges dont disposent les organisations syndicales composant le collège des salariés.

La commission est une émanation de la CPN EEP formation et les membres sont issus de la CPN EEP formation et de personnes qualifiées issues de chaque collège.

Elle veille au respect des dispositions prévues par l'accord en matière de certifications en lien direct avec la CPN EEP formation. Ses missions sont les suivantes :

- suivre des référentiels de certification ;
- veiller à l'application des règlements intérieurs des certifications et à leur évolution ;
- informer, constituer, déposer et suivre les dossiers France compétences (RNCP, RS...) ;

- suivre de la plateforme ISI Certif (requête, amélioration...) ;
- répondre aux questions de gestion courante, saisine et arbitrage ;
- gérer les cohortes des candidats aux certifications, suivre les commissions de certification ;
- coordonner les conseils de perfectionnement en lien avec les organismes de formation habilités conformément aux règlements intérieurs des certifications ;
- informer la CPN EEP formation sur les certifications ;
- dresser un bilan annuel de son action qu'elle présente à la CPN EEP formation.

Ses missions pourraient évoluer par délibération de la CPN EEP formation.

Elle est animée par une présidence désignée dans les conditions fixées par les textes ci-dessus. Le secrétariat technique de la COC EEP est assuré par l'administrateur des certifications. Elle accueille, autant que de besoin, toute personne permettant d'éclairer ses travaux (cabinet conseil, Opco désigné etc.).

La constitution de la COC EEP répond à un besoin de fluidité et de désengorgement de la CPN EEP formation, ses membres veillent à une prise de décision concertée et rapide. Un règlement intérieur validé par la CPN EEP formation fixera les modalités de prise de décision.

Thématique-action n° 1 : la prospective

Entre l'État et l'entreprise la branche a une mission intermédiaire de régulation avec un rôle de « délégation » de l'État vers les partenaires sociaux. Ce pouvoir normatif doit pouvoir être éclairé afin d'anticiper et d'adapter la norme ou le service à destination des entreprises et des salariés.

En mobilisant les ressources financières de l'Opco et de « capital compétences », l'interbranches pourra travailler à anticiper :

1. Les évolutions démographiques ;
2. Les évolutions technologiques ;
3. Les évolutions des métiers ;
4. L'attractivité de la branche, (image, capacité d'évolution, progression professionnelle, qualité de vie...) ;
5. Les passerelles professionnelles.

afin de déterminer des méthodes, outils et solutions transversales pour adapter – à court et moyen termes – les emplois et les compétences aux évolutions de l'environnement économique, technologique, social et juridique.

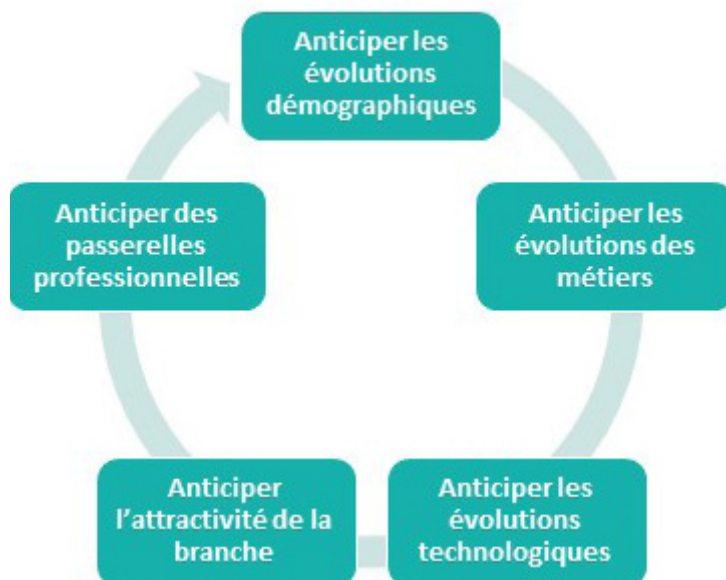
L'objectif est d'anticiper pour ne pas subir en actionnant les trois volets ci-dessous :

- la certification et la formation ;
- le recrutement ;
- la valorisation des métiers et des emplois.

Cette politique s'appuie :

- sur la gestion paritaire et la négociation ;
- sur les travaux de l'observatoire prospectif des emplois ;
- sur tout projet noué avec les partenaires nationaux, locaux (CPR EPNL, commissions paritaires régionales interbranches-Akto, etc.) ;

– sur des EDEC conclus avec l'État ou sur tout appel à projet s'inscrivant dans ces dynamiques.



Thématique-action n° 2 : l'accès équitable et favorisé au développement des compétences, de la certification et à la formation, la dynamique territoriale

Les organisations signataires représentatives entendent développer l'accès aux droits à la formation pour tous les salariés.

Elles identifient trois priorités d'action :

- les salariés dont l'emploi est menacé ou qui pourraient être en difficulté à court, moyen ou long terme pour conserver leur emploi ;
- les salariés à temps partiel pour leur assurer une meilleure employabilité ;
- les salariés en situation de handicap.

La CPN EEP formation développe, en lien avec toutes les commissions, les ressources disponibles dans les branches, l'interbranches ou l'interprofession, un accompagnement des salariés dont l'emploi est menacé ou qui pourraient être en difficulté à court, moyen ou long terme pour conserver leur emploi pour des raisons liées à des transformations d'emploi, une obsolescence de compétences ou des problématiques liées à leur état de santé ou leur âge.

Elle s'efforce :

- dans le cadre des démarches GPEC et GEPP d'identifier toute situation où l'emploi est menacé ;
- en lien avec la CPPNI de chaque branche et les commissions techniques à accompagner les transitions de deuxième partie de carrière pour certains salariés.

Elle met en œuvre une politique de valorisation de bilan de compétences, de transitions collectives, de certifications, de mobilisation de CEP, de priorisations de financement d'action, de favorisation de mobilité professionnelle.

Elle s'efforce à rendre les acteurs actifs en créant un réseau territorial performant, communiquant auprès des établissements et des salariés sous forme de fiche-conseil et diffusant des outils opérationnels.

En application de l'accord n° 2019-01 du 11 février 2019 relatif à l'organisation du temps partiel dans la branche EPNL, la CPN EEP formation crée tout dispositif favorisant le développement de parcours professionnels, permettant aux salariés à temps partiel, grâce à l'acquisition de compétences nouvelles, de bénéficier : d'une meilleure employabilité, d'un cumul d'emplois de nature ou de catégorie différentes ou d'une augmentation de leur durée de travail.

La CPN EEP formation CPNEFP étudie :

- toute mesure permettant de développer l'accès au droit à la formation pour les salariés à temps partiel (catalogue formation, conseil personnel) et leur accès à la formation (actions en réseaux, accès facilité au conseil en évolution professionnelle) ;
- toute mesure permettant de favoriser la formation des salariés à temps partiel (priorités dans le plan de développement de compétences) ou la certification de leurs compétences.

La CPN EEP formation étudie toute action permettant d'accompagner le salarié en situation de handicap en termes d'évolution professionnelle tout au long de sa carrière.

Elle veille à mettre en œuvre, en plus des dispositifs de droit commun, des dispositifs spécifiques de personnalisation de la formation financés notamment par l'Agefiph via Cap emploi.

Pour répondre à ces enjeux et priorités, la CPN EEP formation :

- crée un outil de diagnostic RH permettant aux managers d'anticiper et d'exprimer des besoins en termes de compétences (définition des besoins, intégration d'éléments environnementaux et de perspective, intégration des ratios RH, etc.) ;
- assure la consolidation des données collectées (gestion de la data) ;
- crée à partir d'elle une stratégie d'adaptation de la politique en territoires associant les CPR EPNL.

Thématique-action n° 3 : le développement de l'offre de services

Outre la démarche autour de la communication identifiée comme thématique-action n° 2, l'interbranches met en place :

- un métacatalogue d'actions formation adaptées aux besoins des établissements et des salariés ;
- un kit complet de mise en place d'actions de formation en situation de travail (AFEST) ;
- un financement « plan de développement de compétences et conventionnel » pour financer des actions en réseau ;
- des parcours certifiants répondant aux besoins identifiés.

L'interbranches se réserve le droit de s'appuyer sur des titres professionnels ou à finalité professionnelle et d'accompagner les organismes certificateurs lorsque ces titres attestent de la maîtrise de compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées au sein des établissements, qu'ils soient :

- enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- enregistrés au répertoire spécifique (RS) : certifications de compétences transversales ; certifications de compétences complémentaires à un métier (notamment des certificats de spécialité).

Elle s'engage dans une réflexion en vue de la mise en place d'outils permettant le développement et la transmission de compétences :

- espace collaboratif de travail favorisant la mise en relation entre pairs – emplois-repères – et la transmission de compétences ;
- outils d'évaluation pour identifier les besoins en formation ;
- formations en ligne, tutoriels, simulateurs permettant des mises en situation de façon immersive.

L'interbranches s'est engagée en 2018, dans une démarche de réécriture en blocs de compétences de deux certifications inscrites au RNCP et dans la construction d'une plateforme de gestion de parcours de certification asynchrone (par blocs).

La démarche certification a été repensée à travers la création d'un outil digital de gestion des certifications nommé « ISI Certif. »

Cet outil permet la gestion personnalisée des certifications de l'interbranches et des blocs en fonction des parcours formation ou de VAE des salariés.

ISI Certif facilite une gestion des parcours personnalisés et la digitalisation du processus de formation ou de VAE : dossier d'inscription, positionnement, évaluations, gestion post CQP, édition du parchemin, courriers, suivi des cohortes...

La CPNE EEP formation participe, en lien avec France-Compétences et la Caisse des dépôts et consignment, à l'élaboration du passeport compétences de chaque salarié.

Thématique-action n° 4 : l'entretien professionnel

Les organisations représentatives signataires s'accordent sur le fait que l'entretien professionnel est un élément central pour appréhender le niveau et l'évolution des compétences du salarié et de favoriser son évolution professionnelle en lui permettant d'en être l'acteur.

Il en est, par là même, un élément central dans une politique de gestion des compétences.

Elles mettent en avant la nécessaire qualité de ce moment clef. Pour les établissements ou structures relevant de la convention collective EPNL, elles modifient la périodicité de l'entretien, comme leur en autorise l'article L. 6315-1, III du code du travail, pour la porter à 3 ans.

Tous les 3 ans lors de l'entretien professionnel :

- employeur et salarié examinent les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi ;
- l'employeur informe le salarié sur la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE), de l'activation du compte personnel de formation (CPF et CPF de transition) et des possibilités de financement par l'employeur.

Cet entretien donne lieu à la formalisation d'un document dont une copie est remise au salarié.

Il est organisé par le chef d'établissement ou par un responsable hiérarchique ou manager accompagné/formé au préalable à la conduite d'entretien et ayant la connaissance des dispositifs de formation.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel est l'occasion de dresser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

À cette occasion, le document remis au salarié permet de vérifier que ce dernier a bénéficié de l'entretien triennal et d'apprécier, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail s'il a :

1. suivi au moins une action de formation ;
2. acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les établissements d'au moins 50 salariés^[1], lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation non obligatoire, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

La CPN EEP formation met à disposition des outils d'information et opérationnels de référence (tableaux de suivi, grilles d'entretien, etc.) utilisables par les établissements.

Dans les établissements et structures relevant de la convention collective EPNL, à l'occasion des entretiens (professionnels triennaux et bilan sexennaux), d'autres éléments sont analysés et des formalités réalisées (voir chapitre 4 de la CC EPNL).

Pour les établissements et structures relevant de la convention collective des personnels des établissements agricoles privés relevant du conseil national de l'enseignement agricole privé

[1] Équivalent temps plein - salariés de droit privé.

et les universités ou instituts catholiques, l'entretien professionnel est maintenu tous les 2 ans comme le prévoit l'article L. 6315-1 le code du travail.

Thématique-action n° 5 : l'alternance

Les organisations signataires représentatives s'accordent sur l'intérêt de favoriser la mise en œuvre de l'alternance comme levier du développement des compétences et de l'accès à l'emploi dans l'interbranches.

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche fixent, par accord de branche autonome étendu annexé à ce présent accord, la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A.

Ils chargent la CPNE EEP formation de développer une stratégie de promotion du recrutement d'apprentis dans les établissements de l'interbranches : « une école, un apprenti ».

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, la mission de tuteur ou de maître d'apprentissage est confiée à un salarié volontaire aux compétences reconnues.

Il est chargé :

- d'accueillir, guider et accompagner un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme de formation.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage possède une bonne connaissance de l'Institution, de l'établissement et du référentiel de compétences.

Le tuteur bénéficie d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique préalable.

Les compétences mobilisées par le tuteur ou le maître d'apprentissage sont reconnues. Cette mission spécifique est valorisée. Dans les établissements relevant de la CC EPNL, employeur et salarié déterminent pour le temps du tutorat, les éléments de valorisation retenus par avenant temporaire.

Thématique-action n° 6 : le financement

Outre leur contribution légale, les établissements de l'interbranches s'acquittent d'une contribution conventionnelle obligatoire versée à l'Opco désigné (sous réserve des dispositions des deux derniers alinéas du présent article), avant le 1^{er} mars de chaque année.

Cette contribution conventionnelle est désignée « Capital Compétences ».

Elle a pour objectif de :

1. développer la politique certification de la branche (création, développement et renouvellement des certifications, mise en œuvre et gestion des moyens de suivi des certifications, suivi et gestion des commissions de certification et jurys) ;
2. à compter du 1^{er} janvier 2022, financer des actions de formation coconstruites avec l'employeur, permettant de développer les compétences professionnelles du salarié, en lien avec le projet d'établissement, par voie d'abondement de CPF ;
3. de financer études, projets, réalisations et évaluations pour l'interbranches.

Elle est égale :

- à 0,3 % de la masse salariale pour les établissements ayant majoritairement des classes sous contrat, les structures et notamment les centres de formation qui leur sont rattachés^[1] ;

[1] Ainsi que les structures concourant au fonctionnement des établissements ayant majoritairement des classes sous contrat de l'enseignement général, technologique et professionnel (FNOGEC, organisations professionnelles de chefs d'établissement, UDOGEC, UROGEC, DDEC, ISFEC, Formiris, etc.).

- à 0,2 % de la masse salariale pour les universités et instituts catholiques afin de financer les actions 1 et 2) désignée ci-dessus ;

Les organisations signataires se réservent le droit conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 de confier la collecte de cette contribution conventionnelle aux URSSAF et à la MSA dans le respect d'un cahier des charges national.

Avant le 1^{er} janvier 2024, cette contribution appelée par l'OPCO désigné est mutualisée dans une section comptable en son sein.

Les fonds sont totalement fongibles à l'intérieur de cette ligne budgétaire.

Les fonds ainsi collectés sont gérés par la CPNE EEP formation dans le cadre de l'enveloppe financière nommée : Capital Compétences – EEP formation.

Les organisations signataires confient à la CPNE EEP formation le soin de déterminer avec l'OPCO désigné les modalités de versement de la contribution, d'usage, de gestion (et de coût de gestion) et de répartition.

La partie abondement conventionnel « Capital Compétences » pourrait être versée sur ordre de la CPN EEP formation par l'OPCO à la Caisse des dépôts et consignation en application d'une convention la liant à elle. La CPN EEP formation veillera à l'adéquation entre le versement annuel et les besoins des salariés.

Les signataires s'engagent à porter à la connaissance du plus grand nombre et par tout moyen (site internet, communiqué, publication...) l'existence des dispositifs de formation professionnelle, des modalités de départ et leur financement.

Thématique-action n° 7 : la gouvernance de l'OPCO

Les branches constitutrices de l'interbranches ont désigné AKTO comme OPCO compétent.

Conformément à l'accord constitutif de l'OPCO du 14 mars 2019 et de ses statuts signés le 8 avril 2019, la branche professionnelle EPNL et celle de l'enseignement privé agricole ont créé une section paritaire professionnelle interbranches.

Sa composition, ses missions et ses modalités d'organisation et de travail sont déterminées par son règlement intérieur adopté le 12 décembre 2019.

Les missions de ces acteurs sont définies par les dispositions légales et réglementaires.

La CPN EEP formation veille à la qualité de service rendu par l'OPCO et souhaite être associée de tout déploiement de services à destination des entreprises en direct et au niveau territorial.

Thématique-action n° 8 : La qualité et l'évaluation des politiques paritaires

L'interbranches développe un partenariat accru avec des organismes de formation habilités et contrôle l'efficacité des dispositifs paritaires.

Pour cela, elle :

- entre en relation contractuelle avec eux sur la base d'un cahier des charges précis ;
- organise tout audit au sein de ces organismes afin d'optimiser les dispositifs.

À l'issue de la deuxième année d'exécution du présent accord, l'interbranches pourra mandater un cabinet indépendant pour évaluer la mise en œuvre de ces thématiques-actions :

- pour mesurer chaque année et cela pendant les 5 prochaines années la cohérence et la pertinence des actions au regard des engagements ;
- pour assurer le suivi en continu de la mise en œuvre, de l'exécution des programmes opérationnels et des changements liés aux évolutions de l'environnement économique, social et juridique.

Elle permet ainsi de mieux comprendre et d'analyser les réalisations et les résultats obtenus ainsi que les améliorations quant aux impacts à long terme des interventions, tout en proposant si nécessaire les mesures correctives qui s'imposent.

Dispositions générales

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

Il annule et remplace l'accord du 5 novembre 2015 applicable jusqu'à lors aux établissements ayant majoritairement des classes sous contrat. Ses stipulations se substituent à celle de l'accord précité.

Le présent accord peut à tout moment faire l'objet d'une révision par les parties signataires ou adhérentes.

À cette fin, une demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires ou adhérentes.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la notification de demande de révision répondant aux conditions de forme et de fond indiquées ci-dessus, les parties engagent une nouvelle négociation.

Conformément à l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 6 mois.

La dénonciation doit être signifiée par son auteur à la totalité des autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail.

L'accord dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou salariés continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de 6 mois.

L'accord est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, une demande d'extension est formulée.

Compte tenu des thématiques traitées dans le présent avenant et des typologies d'entreprises présentes dans la branche, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 24 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220230-000622

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
