



**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



**PREMIÈRE  
MINISTRE** Direction de l'information  
légale et administrative  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**2022-34**  
3 septembre 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° 2022-34 du 3 septembre 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° 2022-34.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-34 du 3 septembre 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 275   Transport-aérien. Personnel-sol</b> : avenant n° 97 du 19 juillet 2022 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> juillet 2022.....	6
<b>IDCC 405   Médico-sociaux-établissements</b> : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2012-45 du 1 <sup>er</sup> décembre 2012 à l'avenant du 16 mars 2012 relatif à la mise à jour de la convention.....	9
<b>IDCC 478   Sociétés financières</b> : accord du 30 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1 <sup>er</sup> août 2022.....	12
<b>IDCC 614   Sérigraphie</b> : avenant du 22 juin 2022 relatif à la prime de transport (art. 121 étendu en 1987).....	14
<b>IDCC 614   Sérigraphie</b> : accord du 22 juin 2022 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> octobre 2022.....	15
<b>IDCC 714   Métallurgie (Moselle)</b> : accord du 29 juin 2022 relatif à l'attractivité de la métallurgie en Moselle.....	18
<b>IDCC 714   Métallurgie (Moselle)</b> : protocole d'accord du 13 juillet 2022 relatif à la rémunération annuelle effective garantie (RAEG), au barème de ressources garanties (BRG), aux primes et à l'indemnité journalière de petits déplacements.....	22
<b>IDCC 843   Boulangerie-pâtisserie-artisanale</b> : avenant n° 56 du 13 juin 2022 relatif aux salaires 2022 (Île-de-France).....	26
<b>IDCC 899   Métallurgie (Marne)</b> : avenant du 27 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	29
<b>IDCC 914   Métallurgie (Ain)</b> : accord du 20 juin 2022 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle automobile.....	32
<b>IDCC 1365   Métallurgie (Meurthe-et-Moselle)</b> : avenant du 29 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	41
<b>IDCC 1468   Crédit-mutuel</b> : avenant n° 3 du 5 juillet 2022 relatif au droit syndical et au dialogue social.....	46
<b>IDCC 1516   Formation-organismes</b> : accord du 8 juillet 2022 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salarié(e)s en situation de handicap.....	51
<b>IDCC 1527   Immobilier</b> : avenant n° 93 du 27 juin 2022 modifiant l'annexe II de la convention collective relatif aux salaires minima.....	71

<b>IDCC 1555   Pharmaceutique-produits-fabrication</b> : accord du 22 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1 <sup>er</sup> septembre 2022.....	73
<b>IDCC 1596-1597   Bâtiment (ouvriers [Corse])</b> : accord du 25 mai 2022 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> septembre 2022 .....	77
<b>IDCC 1596-1597   Bâtiment (ouvriers [Corse])</b> : accord du 25 mai 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> septembre 2022.....	81
<b>IDCC 1930   Métiers-transformation-grains</b> : avenant n° 20 du 11 mai 2022 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> mai 2022 .....	84
<b>IDCC 2021   Golf</b> : avenant n° 85 du 29 juin 2022 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> juillet 2022 (art. 10.2).....	87
<b>IDCC 2021   Golf</b> : avenant n° 86 du 29 juin 2022 relatif aux absences pour événements familiaux (art. 8.5).....	90
<b>IDCC 2120   Banque</b> : accord du 21 juillet 2022 relatif à la réévaluation des salaires minima inférieurs au Smic .....	92
<b>IDCC 2221   Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes)</b> : accord du 29 juin 2022 relatif au maintien des dispositions territoriales.....	94
<b>IDCC 2247   Assurances-réassurances. Courtage-entreprises</b> : avenant du 7 décembre 2021 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2022 .....	100
<b>IDCC 2294   Métallurgie (Aube)</b> : accord du 24 juin 2022 portant sur l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail dans l'Aube .....	102
<b>IDCC 2294   Métallurgie (Aube)</b> : avenant du 24 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	108
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Auvergne)</b> : accord du 25 juin 2021 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> juillet 2021 .....	111
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Bourgogne)</b> : accord du 19 juillet 2021 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> juillet 2021.....	113
<b>IDCC 2528   Maroquinerie</b> : accord du 18 juillet 2022 relatif aux salaires minima.....	115
<b>IDCC 2609   Bâtiment (Corse)</b> : accord du 25 mai 2022 relatif aux salaires à compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2022 .....	119
<b>IDCC 2728   Sucreries-distilleries-raffineries</b> : avenant n° 12 du 30 juin 2022 relatif aux salaires 2022 .....	121
<b>IDCC 3090   Spectacle-vivant-Entreprises</b> : avenant du 28 juin 2022 relatif à la prolongation de l'avenant du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 à l'annexe I de la convention.....	126
<b>IDCC 3210   Banque populaire</b> : accord du 24 juin 2022 relatif à la sécurité du personnel des agences bancaires .....	129
<b>IDCC 3210   Banque populaire</b> : avenant n° 1 du 6 juillet 2022 relatif à la modification de l'article 43 « Prime de diplôme » .....	141
<b>IDCC 3224   Papiers-cartons Distribution</b> : accord du 14 juin 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	145

Accord(s) professionnel(s)

**Caisse d'épargne** : accord du 1<sup>er</sup> juillet 2022 relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail ..... 156

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : 275 | **TRANSPORT AÉRIEN**  
**(Personnel au sol)**

**Avenant n° 97 du 19 juillet 2022**  
relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2022

NOR : ASET2251059M

IDCC : 275

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

**FNAM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FAT UNSA ;**

**FGTE CFDT ;**

**FNST CGT ;**

**FNEMA CFE-CGC,**

d'autre part,

**Préambule**

Les parties signataires de l'accord salarial du 25 janvier 2022 se sont engagées, dans le cadre du travail de fusion des conventions collectives induit par l'arrêté ministériel du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement des branches professionnelles, à ouvrir des discussions sur les classifications et minima hiérarchiques à compter du printemps 2022 avec comme objectif de tenir compte des hausses du Smic 2022, de mieux reconnaître les parcours professionnels des salariés de la branche et d'améliorer l'attractivité du secteur.

Dans le contexte d'augmentation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés ont confirmé leur volonté d'ouvrir les négociations sur les salaires minima hiérarchiques (SMH) dans le cadre des discussions sur les classifications lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 19 avril 2022.

C'est dans ce contexte que les discussions se sont ouvertes à compter du 19 avril 2022 dans le cadre d'un groupe de travail paritaire qui s'est réuni les 19 avril, 18 mai, 7 et 27 juin et 11 juillet 2022.

Dans le prolongement des discussions paritaires sus visées, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie afin de négocier sur les SMH le 19 juillet 2022.

Rappelons que la pandémie liée à la Covid 19 a engendré une crise économique, sociale et sociétale sans précédent qui a impacté profondément l'économie de l'ensemble du secteur.

Sans les aides accordées par l'État, bon nombre d'entreprises du secteur se serait retrouvé en cessation d'activité. Les entreprises du secteur sortent de la crise fragilisées (niveau d'endettement élevé : prêts garantis par l'État, prêts d'État, report de cotisations...) et sont confrontées aussi bien à la nécessité de se restructurer que de procéder à une transition écologique indispensable.

Ainsi, le secteur se trouve dans une situation très fragilisée et instable. Le rebond vigoureux pour l'été 2022 ne permet pas de dissiper l'absence de visibilité quant à une reprise durable d'activité liée à la reprise de la pandémie, à l'augmentation des coûts, et à une transition écologique inéluctable.

Cette crise a contribué à considérablement fragiliser le secteur du transport aérien dont la compétitivité souffrait déjà avant la crise. Dans ce contexte, le transport aérien français, outre les dettes contractées, va être confronté dans les prochaines années au remboursement de la dette « régaliennne » créée pendant la crise de la Covid et à une hausse de l'ensemble de ses coûts internes et externes, notamment le coût du kérosène, sous l'effet de la crise ukrainienne.

L'enjeu principal du secteur reste donc la protection des entreprises du secteur et de leurs emplois.

Au vu de la situation économique du transport aérien actuelle encore très incertaine et des paramètres économiques connus à ce jour, les parties signataires conviennent de ce qui suit.

## **Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima hiérarchiques au 1<sup>er</sup> juillet 2022**

Le présent article se substitue en intégralité aux stipulations conventionnelles de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 96 relatif aux salaires 2022 en date du 25 janvier 2022.

Tenant compte de la situation économique très préoccupante des entreprises du secteur de l'aérien, les SMH bruts, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 :

(En euros.)

1 <sup>er</sup> juillet 2022	
Coefficient	
160	1 695
165	1 705
175	1 715
185	1 735
190	1 745
195	1 765
200	1 775
220	1 815
235	1 910
245	1 930
260	2 030
270	2 100
290	2 250
295	2 270
300	2 450

1 <sup>er</sup> juillet 2022	
360	2 780
420	3 230
510	3 910
600	4 590
750	5 720

Il est convenu de préserver *a minima* les écarts entre les coefficients de la grille ainsi fixés lors de la prochaine négociation salariale.

## Article 2 | *Champ et durée d'application*

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol (convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol [IDCC 275]). Le présent avenant est donc rattaché à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC 275).

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 3 | *Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un avenant portant sur les 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.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

## Article 4 | *Clause de non-dérogação*

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

## Article 5 | *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 avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant 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 6 | *Modalités d'application*

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain du dépôt de l'avenant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les dispositions du présent avenant seront également applicables aux entreprises couvertes par la CCNTA-PS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 19 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective nationale

IDCC : 405 | **ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX  
DE L'UNION INTERSYNDICALE DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX  
(26 août 1965)**

**Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2012-45 du 1<sup>er</sup> décembre 2012**

à l'avenant du 16 mars 2012  
relatif à la mise à jour de la convention

NOR : ASET1251334Z

IDCC : 405

**Page 44, articles 20 et 21 :**

*Au lieu de :*

**« Article 20 | *Durée du travail***

La durée effective du travail au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires ou 1 182 heures annuelles.

D'une manière spécifique dans le secteur social et médico-social, 1/10 de la durée totale contractuelle de travail du personnel éducatif d'encadrement des usagers sera consacré aux temps de synthèse, de réunion et de préparation nécessaires à l'exercice de la fonction.

**Article 20.1 | *Appréciation de la durée du travail***

Dans les établissements ou entreprises assurant un service continu auprès des usagers et pour tenir compte de leur particularité, l'horaire collectif de travail peut s'apprécier sur une base hebdomadaire, pluri-hebdomadaire (cycle ou roulement), mensuelle (cycle ou roulement), pluri-mensuelle (cycle ou roulement) dans la limite de 12 semaines, annuelle.

La durée journalière maximale de travail ne peut dépasser 12 heures.

La durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures, au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines.

Le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures entre deux journées de travail et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures du repos quotidien.

Le repos quotidien peut être ramené à 9 heures afin d'assurer la continuité du service, de l'accueil et de la sécurité des personnes accueillies.

## Article 20.2 | *Équivalence*

Dans le cas où le personnel médical, paramédical ou éducatif employé à temps complet assure en chambre de veille la responsabilité de la garde des usagers du coucher au lever pendant une durée maximale de 12 heures, cette garde fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes : les 9 premières heures sont assimilées à 3 heures de travail effectif ; au-delà et au maximum pour les 3 heures suivantes, chaque heure est assimilée à 1/2 heure de travail effectif. Les heures de présence sont comptabilisées intégralement en tant qu'heures de travail pour le calcul de l'amplitude de travail. Lorsque, exceptionnellement et après accord de la direction, un personnel de garde doit assurer un service qui l'oblige à intervenir au-delà de 1 heure ou pour un nombre d'interventions inhabituelles, le temps d'intervention sera compté en temps de travail effectif.

## Article 20.3 | *Temps partiel*

Conformément aux articles L. 3123-1 et suivants du code du travail, des salariés peuvent être employés à temps partiel.

## Titre VIII. Heures supplémentaires et complémentaires. Sujétions

### Article 21 | *Heures supplémentaires*

Sont considérées comme heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculées sur la période de référence ;
- en cas de répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures, sur la période considérée ou au-delà de 1 182 heures annuelles.

Ces heures sont effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord.

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 110 heures par année civile.

Elles donnent lieu en priorité à un repos compensateur majoré dans les conditions légales (art. L. 121-24 et D. 3121-7 à D. 3121-14 du code du travail) ou à une rémunération majorée conformément aux articles L. 3121-22 et L. 3121-23 du code du travail. »

*Lire :*

### « Article 20 | *Durée du travail*

La durée effective du travail au sens de l'article L 3121-1 du code du travail est fixée à trente-cinq heures hebdomadaires ou mille cinq cent quatre-vingt-deux heures annuelles.

D'une manière spécifique dans le secteur social et médico-social, un dixième de la durée totale contractuelle de travail du personnel éducatif d'encadrement des usagers sera consacré aux temps de synthèse, de réunion et de préparation nécessaires à l'exercice de la fonction.

### Article 20.1 | *Appréciation de la durée du travail*

Dans les établissements ou entreprises assurant un service continu auprès des usagers et pour tenir compte de leur particularité, l'horaire collectif de travail peut s'apprécier sur une base hebdomadaire, pluri-hebdomadaire (cycle ou roulement), mensuelle (cycle ou roulement), pluri-mensuelle (cycle ou roulement) dans la limite de douze semaines, annuelle.

La durée journalière maximale de travail ne peut dépasser douze heures.

La durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser quarante-huit heures, au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines

Le salarié bénéficie d'un repos quotidien de onze heures entre deux journées de travail et d'un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les heures du repos quotidien.

Le repos quotidien peut être ramené à neuf heures afin d'assurer la continuité du service, de l'accueil et de la sécurité des personnes accueillies.

### **Article 20.2 | Équivalence**

Dans le cas où le personnel médical, paramédical ou éducatif employé à temps complet assure en chambre de veille la responsabilité de la garde des usagers du coucher au lever pendant une durée maximale de douze heures, cette garde fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes : les neuf premières heures sont assimilées à trois heures de travail effectif ; au-delà et au maximum pour les trois heures suivantes, chaque heure est assimilée à une demi-heure de travail effectif. Les heures de présence sont comptabilisées intégralement en tant qu'heures de travail pour le calcul de l'amplitude de travail.

Lorsqu'exceptionnellement et après accord de la direction, un personnel de garde doit assurer un service qui l'oblige à intervenir au-delà d'une heure ou pour un nombre d'interventions inhabituelles, le temps d'intervention sera compté en temps de travail effectif.

### **Article 20.3 | Temps partiel**

Conformément aux articles L. 3123-1 et suivants du code du travail, des salariés peuvent être employés à temps partiel.

## **Titre VIII. Heures supplémentaires et complémentaires. Sujétions**

### **Article 21 | Heures supplémentaires**

Sont considérées comme heures supplémentaires,

- les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de trente-cinq heures calculées sur la période de référence.
- en cas de répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de trente-cinq heures, sur la période considérée ou au-delà de mille cinq cent quatre-vingt-deux heures annuelles.

Ces heures sont effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord.

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à cent dix heures par année civile.

Elles donnent lieu en priorité à repos compensateur majoré dans les conditions légales (articles L. 3121-24 et D. 3121-7 à D. 3121-14 du code du travail) ou à une rémunération majorée conformément aux articles L. 3121-22 et L. 3121-23 du code du travail. »

(Le reste sans changement.)

**Accord du 30 juin 2022**

relatif aux rémunérations minimales garanties au 1<sup>er</sup> août 2022

NOR : ASET2251055M

IDCC : 478

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

**ASF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNB CFE-CGC ;**

**CFDT banques et assurances,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Au 1<sup>er</sup> août 2022, les dispositions de l'annexe IV du livre I de la convention collective des sociétés financières, suite à la revalorisation de 2,95 % de la valeur du point et de la somme fixe, sont les suivantes :

Au 1<sup>er</sup> août 2022, la valeur du point est de 58,143 € ; celle de la somme fixe est de 6 601,64 € pour les coefficients 230 à 245. La valeur du point est de 58,086 € ; celle de la somme fixe est de 6 595,06 € pour les coefficients 250 à 900.

En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont, en euros, les suivants :

(En euros.)

Coefficient	
230	19 975
235	20 266
240	20 556
245	20 847
250	21 117
265	21 988

Coefficient	
280	22 860
295	23 731
310	24 602
325	25 473
340	26 345
350	26 926
360	27 506
400	29 830
450	32 734
550	38 543
625	42 899
700	47 256
850	55 969
900	58 873

## Article 2

Un point de situation sur les rémunérations minimales garanties sera effectué au dernier trimestre 2022, pour aborder le pouvoir d'achat des salariés au regard de l'inflation, et en tout état de cause lors de la CPPNI du 14 octobre 2022, si l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur ou en cas de hausse supplémentaire du Smic.

## Article 3

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

*Fait à Paris, le 30 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3137 | Convention collective nationale

IDCC : **614** | **INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE ET DES PROCÉDÉS  
D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES**

**Avenant du 22 juin 2022**

relatif à la prime de transport (art. 121 étendu en 1987)

NOR : ASET2251045M

IDCC : 614

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

**GMI ;**

**UNIIC ;**

**FESPA France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**FC CFTC ;**

**F3C CFDT ;**

**CGT-FO Livre ;**

**IP CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Revalorisation de la prime de transport**

La prime de transport mensuelle est revalorisée à 10 €. Cette prime s'applique dans les régions où n'a pas été créé un système d'indemnisation des trajets. Elle s'impute sur les avantages de même nature attribués de façon contractuelle ou par accord d'entreprise. La prime est due au salarié lorsque la distance domicile-entreprise est supérieure à 2 kilomètres.

*Fait à Paris, le 22 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3137 | Convention collective nationale

IDCC : 614 | **INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE  
ET DES PROCÉDÉS D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES**

**Accord du 22 juin 2022**

relatif aux salaires mensuels minima conventionnels  
au 1<sup>er</sup> octobre 2022

NOR : ASET2251042M

IDCC : 614

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

**GMI ;**

**UNIIC ;**

**FESPA France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**F3C CFDT ;**

**CGT-FO Livre,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En préambule, les organisations syndicales patronales et de salariés de la branche rappellent que cet accord s'inscrit dans un contexte de crise sanitaire et économique qui affecte les entreprises du secteur de la sérigraphie et de l'impression numérique grand format. Malgré une reprise de l'activité et des événements, celle-ci n'est pas significative et les entreprises n'ont toujours pas de visibilité même à court terme.

Les hausses des coûts des matières premières et de l'énergie ainsi que la crise des ruptures des approvisionnements menacent l'économie des entreprises. Une forte pression est exercée par les fabricants, fournisseurs mais également par les donneurs d'ordre lorsque que les conditions des contrats et des appels d'offre entre autres sont remises en question. Cette tension accentue la conjoncture économique qui reste compliquée en plus des problématiques de recrutement des sociétés de l'industrie.

L'inflation en forte hausse pèse sur l'activité des entreprises et le pouvoir d'achat des salariés. Malgré ce contexte, les entrepreneurs restent positifs pour l'avenir des industries de la sérigraphie et de l'impression numérique et ses opportunités de marché. Les partenaires sociaux de la branche souhaitent donc poursuivre les efforts entrepris pour l'attractivité de ces secteurs d'activité.

Dans le cadre du rattachement de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (IDCC 614) à la convention collective nationale de l'imprimerie du labeur et des industries graphiques (IDCC 184), les organisations syndicales patronales et de salariés de la branche rappellent aussi leur volonté de conserver les spécificités de la branche de la sérigraphie au niveau des accords sur les salaires, des classifications, des contributions de formation notamment. L'objectif étant de sauvegarder les spécificités métiers des sérigraphes, des imprimeurs numériques et des professions connexes afin de maintenir l'attractivité des activités en France.

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Pour pallier en partie la problématique de la hausse du carburant, les parties signataires décident de revaloriser la prime de transport à 10 € de la convention collective nationale IDCC 614 – Avenant du 22 juin 2022 relatif à l'article 121 étendu en 1987.

Conformément au code du travail, la branche des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes entend insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

À cet effet, elles rappellent tout particulièrement et que conformément au code du travail :

- les employeurs doivent identifier les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- les employeurs s'engagent, pour un poste équivalent et à position identique, à réduire les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et arriver dans un délai d'un an à la date de l'extension de l'accord à une égalité de salaire ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

## **Article 1<sup>er</sup> | Revalorisation des salaires minima**

Les salaires mensuels minima conventionnels visés par l'accord sur les classifications professionnelles du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022 :

(En euros.)

Position A	1 645,58
Position B	1 695,00
Position C	1 760,00
Position D	1 900,82
Position E	2 099,23
Position F	2 336,88
Position G	2 565,54
Position H	3 046,92
Position I	3 637,71

## **Article 2 | Clause de revoyure**

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels, avant la fin de l'année 2022.



### **Article 3 | Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés**

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code de travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu, doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises comptants moins de 50 salariés ou à défaut des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Pour la branche des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes, 99 % des établissements comptent moins de 50 salariés (données collecte 2020 – OPCO EP). Il n'y a donc pas lieu de prévoir dans le présent accord de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 4 | Procédure de dépôt et d'extension**

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé conformément aux dispositions du code du travail et la partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

*Fait à Paris, le 22 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 714 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

**(Moselle)**

**(1<sup>er</sup> février 1973)**

(Étendue par arrêté du 23 avril 1974,

*Journal officiel* du 15 mai 1974)

## **Accord du 29 juin 2022**

relatif à l'attractivité de la métallurgie en Moselle

NOR : ASET2251056M

IDCC : 714

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

**UIMM Lorraine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC Métaux Moselle ;**

**FO Métaux Moselle ;**

**CFE-CGC Métallurgie Lorraine ;**

**CFDT Moselle,**

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<sup>er</sup> 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.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont atta-

chés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Attachés au dialogue social en entreprise, les signataires rappellent que les dispositions du présent accord en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Moselle ne sauraient se substituer à des stipulations d'un accord d'entreprise portant sur le même objet.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application professionnel et géographique**

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci, à l'exclusion de celles qui appliquaient, de droit ou volontairement, la convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001 et qui appliquent, de droit ou volontairement, l'accord national conclu dans le secteur de la sidérurgie conformément à l'application de l'accord national du 29 septembre 2021 portant dispositions en faveur de négociations territoriales et sectorielle en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle (IDCC : 0714), en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

## **Article 2 | Salariés visés**

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A1 à E10 inclus au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

## **Article 3 | Indemnité de transport**

Les indemnités de transport à allouer au personnel en raison de l'éloignement de son domicile au lieu de travail feront l'objet d'un accord collectif particulier dans chaque entreprise.

À défaut d'accord, l'employeur prend en charge 85 % du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés résidant à une distance supérieure ou égale à 5 kilomètres de leur lieu de travail (distance routière la plus courte entre l'adresse de l'entreprise et l'adresse de la résidence du salarié) pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes, de services publics de location de vélos ou d'autres moyens de mobilité durable.

Lorsqu'un salarié n'a pas la possibilité d'utiliser un des moyens de transport susvisés et doit recourir à un autre moyen de transport individuel, il recevra mensuellement une indemnité dont le montant journalier sera égal à 85 % du tarif de la carte d'abonnement du transport public le plus proche divisé par le nombre de jours ouvrés dans le mois considéré.

Cette indemnité journalière ne sera due que pour les jours où le salarié se sera rendu effectivement à son travail.

## **Article 4 | Prime de vacances**

### **1. Conditions**

Le salarié percevra une prime de vacances calculée en fonction du nombre de jours de congés légaux acquis au cours de la période de référence précédente fixée au sein de l'entreprise (dans la limite de 30 jours ouvrables).

## 2. Montant

Le montant de la prime est déterminé pour l'horaire légal ou conventionnel, il sera calculé *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel.

Les primes existant dans l'entreprise, ayant le même objet que la prime de vacances définie ci-dessus, et dont le montant n'est pas impacté par l'absence du salarié pendant les congés payés (quels qu'en soient la dénomination, la nature et le mode de calcul) viendront en déduction ou s'imputeront à due concurrence du montant de la prime de vacances, sauf si elles sont liées aux résultats de l'entreprise ou à des facteurs de production.

En application des dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 23.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, des négociations seront engagées annuellement afin de fixer le montant de la prime de vacances par accord collectif paritaire territorial.

La valeur de la prime de vacances versée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et afférente aux congés payés correspondant à la période de référence du 1<sup>er</sup> juin 2023 au 31 mai 2024 sera celle applicable au 31 décembre 2023 sans pouvoir être inférieure à 720 euros pour un congé complet de 30 jours ouvrables (soit 24 euros par jour ouvrable). La prime de vacances sera calculée dans les conditions rappelées ci-dessus.

## 3. Versement

Cette prime sera versée avec la paie du mois précédant la prise de la fraction principale des congés payés et au plus tard avec la paie de septembre.

## 4. Dérogations

La prime de vacances est également versée pour les congés payés légaux en cours d'acquisition dans les cas suivants :

- les salariés licenciés pour motif économique ;
- les salariés qui partent à la retraite.

La prime de vacances sera alors versée au prorata du nombre de jours de congés payés légaux acquis au titre de la période de référence en cours avec le solde de tout compte, sur la base du dernier montant de la prime de vacances connu à la date de leur départ.

## Article 5 | Valeur du point

En application des dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 23.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, des négociations seront engagées annuellement afin de fixer par accord collectif paritaire territorial la valeur du point mentionnée à l'article 142 de la convention collective nationale susvisée.

À compter de la période d'emploi de janvier 2024, la valeur du point, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, sera celle applicable au 31 décembre 2023 sans pouvoir être inférieure à 5,20 euros.

## Article 6 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 7 | Révision

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

## **Article 8 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 9 | Entrée en vigueur de l'accord et extension**

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant du 29 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle (IDCC : 0714).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 10 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 11 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord 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 Metz.

*Fait à Metz, le 29 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 714 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

**(Moselle)**

**(1<sup>er</sup> février 1973)**

(Étendue par arrêté du 23 avril 1974,

*Journal officiel* du 15 mai 1974)

**Protocole d'accord du 13 juillet 2022**

relatif à la rémunération annuelle effective garantie (RAEG),  
au barème de ressources garanties (BRG),  
aux primes et à l'indemnité journalière de petits déplacements

NOR : ASET2251057M

IDCC : 714

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

**UIMM Lorraine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC Métaux Moselle ;**

**FO Métaux Moselle ;**

**CFE-CGC Métallurgie Lorraine ;**

**CFDT Moselle,**

d'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations sur les montants visés aux articles suivants :

- l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle traitant du barème de ressources garanties ;
- l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif à la rémunération annuelle effective garantie ;
- l'article 28 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif au montant de la prime de vacances ;
- l'article 4 de l'annexe II de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif à l'indemnité journalière de petit déplacement des ouvriers monteurs.

## Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle.

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

## Article 2 | Rémunération annuelle effective garantie (RAEG)

Les montants de la rémunération annuelle effective garantie établis par coefficient sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, sont fixés de la manière suivante à partir de 2022 :

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	RAEG Base 35 heures
V	3	395	36 415
		365	33 374
	2	335	30 894
	1	305	27 820
IV	3	285	26 076
	2	270	24 464
	1	255	23 642
III	3	240	22 260
	2	225	21 250
	1	215	20 500
II	3	190	20 200
	2	180	20 150
	1	170	20 100
I	3	155	20 050
	2	145	20 000
	1	140	19 950

## Article 3 | Barème de ressources garanties (BRG)

**3.1.** La valeur du point servant à calculer le barème de ressources garanties figurant en annexe IV de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle est fixée, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, à 5,13 € à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022. Cette valeur du point permet également de déterminer le montant de la prime de panier de nuit prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, prime versée au titre de remboursement de frais professionnels destiné à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par le travail de nuit.

**3.2.** Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 25 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'an-

cienneté. La prise en compte dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

#### **Article 4 | Prime de vacances**

Le montant de la prime de vacances définie à l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective reste fixé à 675 € en 2022 pour un salarié ayant un congé complet de 30 jours.

Le décompte de cette prime est fait à raison de 22,50 € par jour ouvrable de congé principal.

#### **Article 5 | Petits déplacements des ouvriers-monteurs**

L'indemnité journalière de petit déplacement des ouvriers-monteurs prévue par l'article 4 – annexe II de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est maintenue à 10,90 € pour tout déplacement effectué dans un rayon de 20 km.

L'indemnité journalière réduite pour le cas où l'employeur offre la possibilité de transport gratuit, est maintenue à 6,93 €.

L'indemnité kilométrique pour les distances supérieures à 20 km est maintenue à 0,25 €.

#### **Article 6 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023 et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

#### **Article 7 | Entrée en vigueur**

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### **Article 8 | Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord**

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations annuelles sur les montants visés aux articles 12, 13 et 28 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

#### **Article 9 | Révision**

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

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

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement 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 l'union des industries et métiers de la métallurgie Lorraine 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 10 | Dénonciation**

Le présent accord ne peut pas être unilatéralement dénoncé pendant sa durée.

#### **Article 11 | Formalités**

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Metz.

#### **Article 12 | Extension**

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Metz, le 13 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 56 du 13 juin 2022**  
relatif aux salaires 2022  
(Île-de-France)

NOR : ASET2250983M

IDCC : 843

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

**CPABP ;**

**FBP ;**

**SPBP SM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**UNSA FCS ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les organisations patronales de la branche et les organisations syndicales de salariés se sont réunies le 13 juin 2022 et ont décidé de conclure le présent avenant (accord Île-de-France n° 56) dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie – entreprises artisanales (IDCC 843).

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour sa mise en œuvre par ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de ladite convention collective, quel que soit leur effectif.

## Article 1<sup>er</sup>

Le salaire horaire de la région Île-de-France est déterminé ainsi qu'il suit, à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant :

- la valeur monétaire du point est fixée à 0,0550204 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 2,681218 du coefficient 155 au coefficient 180 ;
- la valeur monétaire du point est fixée à 0,05470909 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 2,6492184 du coefficient 185 au coefficient 240.

## Article 2

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la région Île-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant :

### a) Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155	11,21 €
Coefficient 160	11,48 €
Coefficient 170	12,03 €
Coefficient 175	12,31 €
Coefficient 185	12,77 €
Coefficient 190	13,04 €
Coefficient 195	13,32 €
Coefficient 240	15,78 €

### b) Pour le personnel de vente

Coefficient 155	11,21 €
Coefficient 160	11,48 €
Coefficient 165	11,76 €
Coefficient 170	12,03 €
Coefficient 175	12,31 €
Coefficient 180	12,58 €
Coefficient 185	12,77 €
Coefficient 190	13,04 €

### c) Pour le personnel de service

Coefficient 155	11,21 €
Coefficient 160	11,48 €
Coefficient 170	12,03 €

## Article 3

Pour le personnel d'encadrement (cf. définition à l'article 9 de la CCN) les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 36 078,21 € pour les salariés « cadres 1 » et de 51 766,54 € pour les salariés « cadres 2 ».

#### Article 4

Le présent avenant deviendra applicable au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

*Fait au Chesnay, le 13 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **899** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES  
ET CONNEXES**

**(Marne)**

**(26 juillet 1976)**

(Étendue par arrêté du 26 octobre 1978,

Journal officiel du 14 janvier 1979)

### **Avenant du 27 juin 2022**

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251054M

IDCC : 899

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

**UIMM Champagne-Ardenne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**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<sup>er</sup> janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

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

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Marne (IDCC 0899) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

Pour ce faire, et suite aux réunions qui se sont déroulées les 7 janvier 2022, 24 mars 2022, 20 avril 2022, 24 mai 2022 et 17 juin 2022, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

## **Article 1<sup>er</sup> | *Objet de l'avenant***

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Marne (IDCC 0899), 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. Sont notamment visés :

- convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Marne du 26 juillet 1976 et ses annexes ;
- accord « Salaires » du 14 décembre 2004 ;
- accord du 18 novembre 2005 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;
- accord du 6 juin 2006 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;
- accord du 16 novembre 2007 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;
- accord du 17 novembre 2008 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;
- accord du 12 novembre 2009 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;
- accord du 22 juin 2010 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;
- accord du 20 juillet 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;
- accord du 25 juillet 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;
- accord du 26 avril 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;
- accord du 10 avril 2015 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;
- accord du 13 mai 2016 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;
- accord du 28 avril 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;
- accord du 17 mai 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;
- accord du 28 mai 2021 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point ;
- accord du 25 février 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et à la valeur du point.

## **Article 2 | *Durée***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 3 | *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 à la date indiquée dans le préambule, à savoir à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## **Article 4 | *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 Reims.

*Fait à Reims, le 27 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 914 | **MÉTALLURGIE**

**(Ain)**

**(1<sup>er</sup> décembre 1976)**

(Étendue par arrêté du 5 juin 1981,

*Journal officiel* du 12 juin 1981)

### **Accord du 20 juin 2022**

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi  
et de la formation professionnelle automobile

NOR : ASET2251048M

IDCC : 914

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

**CSIM Ain,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

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 innover 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, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner notamment les entreprises travaillant en tout ou partie au sein de la filière automobile ou d'autres secteurs en difficultés, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et devant anticiper les mutations profondes de ce secteur ou dans d'autres secteurs en difficultés.



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

- défendre l'emploi dans la filière automobile et dans les entreprises d'autres filières rencontrant des difficultés, via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux entreprises du territoire de s'adapter aux évolutions attendues et d'anticiper, par la formation professionnelle, les impacts attendus de la baisse généralisée des moteurs thermiques, en particulier diesel, au profit des véhicules hybrides et électriques ou d'autres secteurs où les transformations sont nécessaires ;
- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations, voire à la baisse du marché automobile ou d'autres secteurs relevant de la branche ;
- anticiper l'évolution des métiers liée aux technologies digitales et à la robotisation ;
- et plus largement, sauvegarder la compétitivité des entreprises de la filière automobile ou d'autres filières implantées sur le territoire.

## Réalisation du diagnostic préalable

Sur la base des éléments suivants :

- le contrat stratégique de la filière automobile 2018-2022 et son avenant signé le 26 avril 2021 ;
- l'analyse prospective des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les besoins de compétences réalisée par l'observatoire de la métallurgie en avril 2021 ;
- l'étude de la filière automobile et véhicules industriels Auvergne Rhône-Alpes réalisée par la pôle de compétitivité CARA et la plateforme automobile (PFA) ;
- l'étude de l'observatoire de la métallurgie « Éco-industrie » ;
- l'étude de l'observatoire de la métallurgie sur les « activités critiques », les activités de la branche métallurgie qui sont « indispensables à préserver ou à développer pour répondre aux besoins finaux du pays et maintenir un bon niveau d'activité et d'emploi sur le territoire aujourd'hui et demain » (définition préconisée par l'étude). La criticité renvoie aux enjeux de souveraineté et de sécurité, à la capacité à capter les marchés actuels et futurs. Quatre défis ont été retenus comme socle pour l'action : ancrage territorial et mondialisation, écologie et décarbonation, innovation et créativité, accompagnement des compétences ;
- l'enquête réalisée par l'UIMM de l'Ain auprès des entreprises implantées dans le département de l'Ain au premier trimestre 2022.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le territoire a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Ce diagnostic partagé fait ressortir les principaux éléments suivants :

### 1. Éléments conjoncturels

La « filière automobile » rassemble les constructeurs automobiles implantés sur le territoire, les équipementiers et fournisseurs de rang 1, ainsi que de nombreux sous-traitants appartenant à des secteurs très divers (mécanique, plasturgie, emboutissage, fonderie, électronique, etc.). Elle comprend également les constructeurs de véhicules poids lourds, bus et autocars, ainsi que les carrossiers et l'ensemble des acteurs de la R/D.

Selon CARA (pôle de compétitivité de l'automobile), le département de l'Ain compte 138 entreprises ou établissements relevant du secteur de l'automobile, qui emploient plus de 9 000 salariés pour un chiffre d'affaires total de 1,3 milliards d'euros.

Les analyses menées par l'UIMM de l'Ain démontrent que plus de 50 entreprises sont identifiées comme intervenant sur des pièces de motorisation thermique.

Dans le département, la baisse du diesel se conjugue avec un fléchissement global des marchés européens et mondiaux et se conjugue également avec une crise des approvisionnements et une augmentation des coûts des matières premières et de l'énergie.

Cette baisse impacte les constructeurs, les carrossiers et les sous-traitants de la filière, certains constatant une baisse pouvant aller jusqu'à 50 %.

Les industriels de la filière automobile dans le département de l'Ain sont confrontés à la fois à une baisse conjoncturelle du volume d'activité liée au marché de l'automobile et à la fois à une baisse programmée du diesel et de fortes interrogations quant à l'avenir des motorisations thermiques, avec l'enjeu de maintenir, voire de développer la performance de leurs entreprises pour aborder de nouveaux marchés et faire face aux mutations profondes de la filière automobile.

Le contexte a évolué et accéléré les mutations :

- la crise sanitaire a révélé des fragilités ;
- le plan de relance a activé des projets innovants et a permis le développement d'initiatives locales, notamment en région (hydrogène, PIA, Transpolis...) ;
- des projets stratégiques avec l'accélération générale des investissements des constructeurs sur la motorisation électrique.

Les transformations profondes (véhicule autonome et connecté, électrification et transition environnementale, services digitaux, usine du futur) demeurent mais leur hiérarchisation évolue. Le véhicule autonome recule dans l'échelle des priorités, la réponse à l'exigence environnementale l'emporte à court-moyen terme.

Lors du constat partagé avec les organisations syndicales représentatives, le diagnostic mené auprès des entreprises de la branche a conduit à élargir la cible des mesures urgentes à tous les secteurs représentés sur le territoire de l'Ain. En effet, le secteur automobile fortement représenté n'est plus le seul à rencontrer des difficultés.

Par ailleurs, le tissu industriel de l'Ain repose sur un tissu de TPE et de PME, aux côtés de quelques ETI et grands groupes. Sur les 21 000 salariés employés dans les 850 entreprises de la branche, 80 % sont employés dans des entreprises de moins de 20 salariés avec un tissu de sous-traitance très important.

Les secteurs représentés sont notamment :

Automobile, traitement de l'air, métallurgie et travail des métaux, matériel électrique, fabrication de machines et d'équipements, matériel médical, industries diverses.

Après une crise sanitaire majeure, le contexte pour la filière automobile ainsi que des entreprises sous-traitantes d'autres secteurs s'est encore aggravé avec :

- des risques forts sur les approvisionnements ;
- l'augmentation des coûts de l'énergie, des matières premières et des composants électroniques ;
- le conflit en Ukraine.

Les enjeux de la filière automobile et d'entreprises sous-traitantes d'autres filières :

La filière automobile est mondialisée et exposée à une concurrence très forte sur des marchés subissant des fluctuations marquées. Elle est confrontée à des attentes sociétales et environnementales puissantes et irréversibles, cette filière est une des rares au sein de l'industrie française à avoir réussi, par les efforts constants des entreprises et des salariés, accompagnés par l'État, à préserver une véritable dimension internationale, tout en restant ancrée dans les territoires.

Les difficultés subsistent, avec un tissu de fournisseurs manquant encore de robustesse et souffrant d'un déficit de compétitivité, et la fragilisation de certains sites de production ou des services par la chute des ventes de véhicules diesel.

De façon plus fondamentale, la filière est néanmoins confrontée à des défis majeurs et à des bouleversements sans précédent comme sans doute jamais l'automobile n'en a connu depuis son invention.

Elle est en effet frappée par 3 disruptions majeures :

- une disruption technologique, liée notamment à l'agenda environnemental, avec le moteur électrique et l'évolution du mix énergétique qui vont profondément impacter l'ensemble de la filière. Par ailleurs
- une disruption numérique avec le véhicule connecté, intelligent, autonome et l'émergence de sujets aussi complexes que la protection des données détenues par un véhicule ;
- une disruption sociétale, avec de nouvelles offres de mobilité et une profonde évolution du rapport à la voiture.

La filière s'engage sur une trajectoire de transition énergétique des véhicules utilitaires légers (VUL) et des véhicules industriels (VI). Au même titre que les véhicules particuliers, il convient de réussir le décollage des véhicules utilitaires légers (< ou = 3,5 t) et industriels (> 3,5 t) zéro émission, pour anticiper les objectifs de baisse des émissions de CO<sub>2</sub> prévus par la réglementation européenne. Les filières VUL et VI s'engagent à poursuivre la diversification de leur offre de véhicules zéro émission et d'autres véhicules à énergie alternative (hybrides, hybrides rechargeables, gaz et biogaz, biocarburants et carburants de synthèse) pour contribuer à la transition énergétique et à la baisse des émissions de CO<sub>2</sub> du transport routier.

L'évolution des modes de production – robotisation – ainsi que l'innovation technologique en faveur du véhicule autonome et connecté sont des facteurs de changement importants pour la filière automobile.

L'observatoire paritaire des métiers de la métallurgie a engagé, en 2021, une étude visant à éclairer les impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences.

Les objectifs de cette étude :

- faire le point sur les effets du contexte de crises économiques actuelles sur la production et les perspectives des sites industriels de la construction automobile ;
- établir des projections d'évolution de l'emploi et des recrutements dans la construction automobile, au niveau national, par région, par famille de métiers et métiers ;
- identifier et évaluer les risques de pertes d'emploi par métiers et proposer les formations continues et les mobilités permettant de sécuriser les parcours professionnels des salariés exposés ;
- actualiser les résultats des études prospectives sur les besoins d'emplois et de compétences dans la construction automobile, en tenant compte des effets des crises actuelles (sanitaire et économique) ainsi que des évolutions stratégiques des entreprises françaises de la filière ;
- identifier, le cas échéant, les évolutions qualitatives des métiers engendrées par ces mutations économiques (ex : nouvelles compétences).

Le BIPE, cabinet d'études et de prospective économique, a établi pour la PFA (plate-forme filière automobile et mobilités), le scénario de référence d'évolution du marché des véhicules neufs à 2030. Ce scénario repose sur l'hypothèse d'une contrainte publique (fiscale, réglementaire) forte sur l'utilisation des moteurs thermiques en général et diesel en particulier. Confirmé par les faits, il prévoit que les motorisations hybrides et électriques atteignent 24,1 % des ventes en Europe en 2030, le diesel voyant sa part de marché passer de 56 % en 2016 à 13,2 % et l'hydrogène ne constituant pas une alternative réelle avant 2030.

Ces perspectives de développement de l'électromobilité soulèvent des défis majeurs : production d'électricité « décarbonnée », stockage de l'énergie, recyclage des batteries, dépendance stratégique vis-à-vis de fournisseurs étrangers...

Certains de ces défis pourront être levés par le développement des propulsions recourant aux piles à combustible mais la technologie de l'hydrogène doit encore satisfaire plusieurs conditions en termes d'investissement et d'innovation, qui retardent son déploiement effectif après 2030.

D'un point de vue industriel, les évolutions en cours (baisse du diesel, remplacement progressif de moteurs thermiques par des moteurs électriques plus simples à assembler) mettent en cause plusieurs productions. En particulier, la fonte d'acier et d'aluminium, l'usinage et l'assemblage de pièces mécaniques spécifiques aux moteurs diesel (vannes, buses d'injection, pompes d'injection, carters de moteurs diesel, etc.) sont directement confrontés à des baisses de commandes de la part des constructeurs.

Les équipementiers automobiles et les sous-traitants de rang 2 et au-delà sont les plus concernés par ces tendances. Les sites d'assemblage de moteurs des constructeurs eux-mêmes intègrent en effet la production des nouveaux moteurs électriques, ou compensent la baisse des volumes de moteurs diesel par des commandes supplémentaires de modèles essence.

Pour les constructeurs, la plupart de leurs fournisseurs, la bonne dynamique récente du marché automobile atténue les effets du repli tendanciel de la demande de moteurs diesel ; cette dynamique ne durera pas. La production évoluera vers moins de moteurs à produire et des moteurs plus simples.

Au-delà des aspects quantitatifs, les études ont permis d'affiner l'analyse des effets des mutations technologiques sur les métiers de la construction automobile.

En région Auvergne Rhône-Alpes, la filière amont automobile représente environ 960 établissements pour 65 000 emplois et un chiffre d'affaires dédié à la filière de 9 milliards d'euros.

Les dernières projections régionales communiquées par le pôle de compétitivité CARA et réalisées dans le cadre des études réalisées par la PFA montrent la part importante représentée par la filière automobile (18 % des salariés de l'industrie automobile française et 22,5 % des salariés de la sous-traitance automobile) et la part significative de PME œuvrant dans cette filière (36 % de TPE et 38 % de PME).

Il ressort du diagnostic effectué par l'UIMM de l'Ain que certains équipementiers anticipent une baisse de l'ordre de 50 % en 2022, les sous-traitants de l'Ain annonçant des baisses de 10 % à 50 %.

En ce qui concerne les entreprises sous-traitantes œuvrant dans d'autres filières les baisses d'activité peuvent atteindre + 10 à 30 %, les enjeux de transformation sont clés : capacité à innover, à se positionner sur de nouveaux marchés, à travailler sur les systèmes de production et d'organisation agiles et réactifs, à travailler sur la transformation digitale et les enjeux de développement durable.

Certains sous-traitants aindinois soulignent une baisse d'activité sans équivalent accentuée par les problèmes d'approvisionnement et une hausse des coûts des matières premières et de l'énergie.

Les industries aindinoises de la branche ont montré leur capacité de résilience et de rebond. Certaines entreprises se sont déjà engagées dans la modernisation de leurs outils grâce aux soutiens des plans de relance et de résilience économique et sociale. Ces transformations doivent être accompagnées par le développement soutenu des compétences appropriées.

## 2. Évolution des métiers

L'actualisation de la cartographie des métiers réalisée en d'avril montre une confirmation générale de l'analyse de la cartographie des métiers réalisée dans la précédente étude :

- effets de l'automatisation sur les métiers d'opérateurs de production ;
- intégration des tâches de maintenance des opérateurs de maintenance aux tâches et responsabilités des opérateurs de production.

Cependant des ajustements ont été apportés et une vision plus précise des priorités :

- décolleteur et régleur : plutôt une adaptation du portefeuille de compétences, incluant davantage les effets de la robotisation (programmation, interface accrue avec le bureau d'études et les techniciens méthodes) – ne pas renoncer aux formations à ces métiers, qui restent en tension et stratégiques pour de nombreuses PME ;
- grandes entreprises : les effets de la digitalisation sur les métiers de support tertiaire (secrétaire, agent administratif, comptable et aide-comptable) s'estompent. La montée en compétences et les gains de productivité sont globalement réalisés. On peut toutefois penser que les PME et les ETI devraient continuer à réduire la masse salariale et à chercher davantage de valeur ajoutée de ces fonctions, en particulier par le recours croissant à l'externalisation et au Cloud.

Des métiers en développement ont été identifiés par l'étude ainsi que les compétences clés associées :

- mécatronicien (électronique de puissance, gestion des batteries, pilotage logiciel) ;
- data analyst (statistiques, gestion de données, Python R, data visualisation) ;
- ingénieur électronique (électronique de puissance et de commande, informatique industrielle, architecture électronique) ;
- responsable sécurité informatique (sécurité par conception, recherche de vulnérabilités, cryptographie et connaissance des solutions).

Les tendances identifiées par l'UIMM de l'Ain concernant l'évolution des métiers sur le département de l'Ain confirment celles issues des études prospectives de l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie.

Les entreprises indiquent qu'elles doivent s'adapter aux contraintes des nouveaux marchés en intégrant les référentiels et normes applicables.

Certaines indiquent avoir pris la décision de se diversifier afin de diminuer leur taux de dépendance automobile.

Il ressort également du diagnostic effectué par l'UIMM de l'Ain la nécessité de certains constructeurs et des sous-traitants de développer les compétences pour accompagner les mutations, notamment en électrique, électronique embarquée et de puissance, robotique, numérique, cyber-sécurité, mécatronique, plastronique, génie thermique, simulation de calculs, capteurs, caméras et traitement de l'image et du signal, Big Data, intelligence artificielle...

Pour toutes les entreprises impactées par la baisse d'activité, la question de la performance industrielle reste prioritaire, elles associent à cette performance industrielle l'amélioration continue, le management, le 4.0, les exigences technologiques, le renforcement de la relation client-fournisseur (notamment achats), l'optimisation des méthodes d'industrialisation, l'automatisation et la robotisation, l'intégration accrue des outils numériques et digitaux et le traitement analytique des données de production. Elles soulignent devoir développer leurs bureaux d'études, les services recherche et développement ainsi que la nécessité de renforcer leurs services commerciaux afin de trouver de nouveaux marchés. Certaines envisagent de rapatrier une partie de leur sous-traitance.

Les transformations en cours impactent les technologies utilisées et l'ensemble des métiers concernés, de la conception à la fabrication, la maintenance, le contrôle et les systèmes d'informations. Ces transformations nécessitent un accompagnement important des équipes en favorisant l'acquisition de compétences, quel que soit le niveau des salariés et la polyvalence.

La branche professionnelle sur le territoire de l'Ain a également pour objectif d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins et des actions de formation à engager pour adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques en cours et à venir.

## Article 1<sup>er</sup> | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1<sup>er</sup> « champ d'application professionnel et territorial » de la convention collective de la métallurgie de l'Ain du 1<sup>er</sup> avril 1976 et en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet :

- la construction automobile, y compris la construction de véhicules poids lourds, bus et autocars ainsi que la carrosserie industrielle ;
- la fabrication (mécanique, emboutissage, fonderie, électronique, etc.), la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la production ou la distribution de produits, d'ensembles ou de sous-ensembles, de prestations destinés au marché automobile, peu important la situation géographique de cette dernière.
- ainsi que toutes les entreprises de la branche relevant du champ d'application professionnel et territorial rencontrant des difficultés.

Le présent accord 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 qualifications des salariés, y compris des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, dès lors qu'il s'agit d'actions distinctes des éventuelles formations obligatoires en vertu du contrat de travail.

Une attention particulière sera portée aux actions de formation concourant à adapter les salariés aux évolutions ou mutations technologiques, notamment numériques et digitales, mais également aux évolutions des procédés et des organisations résultant des enjeux de performance et de compétitivité des entreprises impactées par les transformations de la filière automobile.

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 par l'article 88.2 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'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, 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 compé-



tences pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche et le compte personnel de formation (pour rappel : avec l'accord du salarié).

### *Autres financements mobilisables*

D'autres financements pourront éventuellement être mobilisés (État, FNE formation, FSE, région...).

## **2. Autres dispositifs**

En complément des dispositifs de formations exposés ci-dessus, les signataires réaffirment la pertinence des dispositifs de certification, et plus spécialement des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) et des blocs de compétences et des certificats de compétences de la métallurgie ou interbranches (CCPM et CCPI), au regard des enjeux de développement de la sous-traitance automobile.

Les parties rappellent par ailleurs que les dispositifs d'activité partielle et d'APLD constituent un moyen de sauvegarder les emplois au sein des entreprises confrontées à des difficultés conjoncturelles.

### **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 2 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 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM de l'Ain.

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, une fois par an suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

### **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'engagement 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 l'UIMM de l'Ain 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**

### **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 de Bourg-en-Bresse.

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](http://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 Péronnas, le 20 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective départementale

IDCC : **1365** | **INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX**  
**(Meurthe-et-Moselle)**

**(4 février 1976)**

(Étendue par arrêté du 27 novembre 1981,  
*Journal officiel* du 31 décembre 1981)

### **Avenant du 29 juin 2022**

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251070M

IDCC : 1365

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

**UIMM Lorraine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC Métallurgie Lorraine ;**

**Métallurgie Meurthe FO ;**

**CFDT Métallurgie Grand-Est,**

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<sup>er</sup> 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 de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 modifiée (IDCC : 1365) 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<sup>er</sup> | Objet de l'avenant**

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective de travail des Industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 modifiée (IDCC : 1365), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs (dont les accords salaires conclus dans le cadre des articles 13 et 17 de l'avenant « Mensuels » et de l'article 24 des clauses générales), 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. Sont notamment visés :

- la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 (IDCC : 1365) et ses annexes ;
- protocole d'accord du 2 mars 1976 sur les salaires ;
- accord de salaires du 13 janvier 1983 ;
- accord du 22 mars 1985 ;
- accord de salaires du 29 mars 1985 ;
- accord du 15 avril 1991 ;
- accord de salaires du 15 avril 1991 ;
- accord de salaires du 5 mai 1992 ;
- accord de salaires du 23 juin 1993 ;
- accord de salaires du 26 avril 1994 ;
- accord de salaires du 25 avril 1995 ;
- accord de salaires du 23 avril 1996 ;
- accord de salaires du 22 avril 1997 ;
- accord de salaires du 20 octobre 1998 ;
- avenant à la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 - accord du 14 juin 2000 ;
- accord de salaires du 29 mai 2001 ;
- accord de salaires du 25 juin 2002 ;
- avenant à la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 - accord du 29 novembre 2002 ;
- accord de salaires du 20 mai 2003 ;
- accord de salaires du 21 juin 2004 ;
- accord de salaires du 30 mai 2005 ;
- accord de salaires du 6 juin 2006 ;
- accord de salaires du 18 juin 2007 ;
- accord de salaires du 29 avril 2008 ;
- accord de salaires du 29 avril 2009 ;
- accord salaires du 30 mars 2010 ;
- accord salaires du 3 février 2011 ;
- accord salaires du 2 février 2012 ;
- accord salaires du 14 février 2013 ;
- avenant du 12 juillet 2013 portant révision des articles de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle (étendu par arrêté du 11.08.2014, publié au JO du 20.08.2014) ;

- accord de salaires du 11 février 2014 ;
- avenant du 14 septembre 2015 portant rectification des irrégularités de textes de l’avenant de révision du 12 juillet 2013 à la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle ;
- accord salaires du 7 mars 2017 ;
- accord salaires du 6 mars 2019 ;
- accord salaires du 18 juin 2021 ;
- accord salaires du 25 février 2022.

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 | Clause relative au suivi du déploiement**

### **Article 2.1 | Objet**

Les signataires du présent avenant s’accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière.

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d’échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale, sous la forme d’une commission paritaire.

Ce suivi a pour vocation de permettre à l’ensemble des acteurs d’appréhender la mise en place de la nouvelle classification au niveau territorial. Il n’a pour objectif ni de répondre à des situations individuelles de salariés, ni de se prononcer sur l’interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l’accord du 5 février 2020.

### **Article 2.2 | Composition des délégations patronales et syndicales**

La Commission paritaire est composée, d’une part, de l’UIMM Lorraine et, d’autre part, des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ géographique de la convention collective de travail des Industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle.

Elle comprend :

- trois représentants maximum pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ géographique de la convention collective de travail des Industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle ;
- trois représentants patronaux maximum assistés au maximum de deux permanents appartenant à l’UIMM Lorraine.

### **Article 2.3 | Calendrier**

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit *a minima* :

- une fois au cours de l’année 2022 ;
- deux fois au cours de l’année 2023.

La commission pourra également se réunir sur demande d’au moins deux de ses organisations membres signataires. Elles devront alors saisir, par écrit, le secrétariat de l’UIMM Lorraine en précisant les points spécifiques liés au déploiement de la classification sur le territoire qu’elles souhaitent voir abordés.

Le cas échéant, la commission se réunira dans un délai maximum de 2 mois.

Il appartiendra aux partenaires sociaux territoriaux de déterminer les conditions de la poursuite des réunions de suivi au-delà de l'échéance du 31 décembre 2023.

#### **Article 2.4 | Déroulement des réunions de la commission**

Les réunions se tiendront dans les locaux de l'UIMM Lorraine :

■ Antenne de Nancy-Maxéville, 10, rue Alfred Kastler, 54320 Maxéville

Toutefois, dans le contexte sanitaire actuel, si les conditions venaient à se dégrader, empêchant expressément ainsi la tenue des réunions en présentiel, les réunions pourraient se tenir en distanciel, conformément aux recommandations des autorités publiques.

L'invitation et les documents relatifs à chaque réunion seront transmis par le secrétariat de l'UIMM Lorraine au secrétariat de chaque organisation syndicale par courrier(s) électronique(s) au moins 10 jours calendaires avant la tenue de celle-ci. Il appartiendra à l'organisation syndicale de transmettre ces éléments aux membres constitutifs de sa délégation.

En conséquence, il appartient à chaque organisation syndicale représentative de communiquer au secrétariat de l'UIMM Lorraine une (ou plusieurs) adresse(s) mail(s) valide(s) et de l'informer de toute modification de cette (ces) dernière(s).

#### **Article 2.5 | Moyens spécifiques octroyés par l'UIMM Lorraine**

##### **Article 2.5.1 | Autorisations d'absence pour la participation aux réunions de la commission**

Par dérogation aux dispositions de l'article 5 des clauses préliminaires de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 modifiée, le temps de travail perdu afin de participer aux réunions de la commission sera indemnisé sur la base du salaire perdu.

Afin de ne pas alourdir les charges pesant sur les entreprises, la rémunération du salarié concerné lui sera versée par son employeur aux échéances habituelles de paie et sera remboursée par l'UIMM Lorraine à l'employeur sur justificatif de ce dernier.

L'employeur du salarié concerné adressera à l'UIMM Lorraine une facture en joignant l'attestation de présence du salarié et une copie du bulletin de paie de ce dernier.

##### **Article 2.5.2 | Remboursement de frais de déplacement**

Les parties conviennent que les membres d'une organisation syndicale appelés à participer aux réunions de la commission seront indemnisés, pour les frais de déplacement, sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques pour un véhicule d'une puissance administrative de 3CV réalisant plus de 20 000 km par an (distance la plus courte entre le domicile du membre de la délégation et le lieu de réunion sur la base de Google maps).

L'indemnisation sera effectuée par l'UIMM Lorraine par chèque.

#### **Article 3 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 4 | Entrée en vigueur de l'avenant et extension**

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.

Les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 5 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 6 | 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 Nancy.

*Fait à Maxéville, le 29 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 1468 | **CRÉDIT MUTUEL**  
(29 juin 1987)

**Avenant n° 3 du 5 juillet 2022**  
relatif au droit syndical et au dialogue social

NOR : ASET2251062M

IDCC : 1468

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

**CNCM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FOSAB UNSA ;**

**FEC FO ;**

**FSPBA CGT ;**

**SNB CFE-CGC ;**

**CFTC Mutuel ;**

**FBA CFDT,**

d'autre part,

Les signataires du présent avenant entendent prendre en compte la poursuite et le renforcement d'une activité conventionnelle soutenue et dynamique au sein de la branche du Crédit Mutuel.

Les parties signataires de la convention collective de la branche du Crédit Mutuel relative au droit syndical et au dialogue social du 14 juin 2017 conviennent en conséquence du présent avenant n° 3 modifiant les articles de ladite convention mentionnés ci-après :

« **Chapitre II** Les délégués syndicaux nationaux et le représentant syndical national

**Article 5 | La désignation des délégués syndicaux nationaux et du représentant syndical national**

Chaque organisation syndicale reconnue représentative dans la convention collective de branche du Crédit Mutuel (numéro IDCC 1468) par arrêté ministériel publié au *Journal officiel* peut désigner parmi les salariés d'un organisme soumis au présent accord son délégué syndical national.

Chaque organisation syndicale reconnue représentative aux conditions définies ci-dessus peut également désigner un délégué syndical national adjoint et un représentant syndical national.

Ces désignations s'effectuent par lettre recommandée adressée à la direction des ressources humaines de la confédération nationale du Crédit Mutuel et à la fédération régionale concernée.

La seule désignation comme délégué syndical national, délégué syndical adjoint, ou représentant syndical national ne suffit pas pour ouvrir droit à des heures de délégation.

### **Article 7 | *La mission des délégués syndicaux et des représentants syndicaux nationaux***

Les délégués syndicaux nationaux et le représentant syndical national représentent leurs organisations syndicales dans les négociations de branche, les délégués syndicaux nationaux étant en outre signataires des conventions et accords collectifs de branche du Crédit Mutuel. Pour sa part, le représentant syndical national participe également aux travaux et négociations de branche mais n'est pas signataire des accords contrairement aux délégués syndicaux nationaux.

Ils peuvent également participer aux activités syndicales au sein des organismes employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Dans ce cas le délégué syndical national ou le représentant syndical national informe avant sa venue et dans un délai raisonnable, l'organisme employeur concerné.

### **Chapitre III Le statut du délégué syndical et du représentant syndical national pendant l'exécution de leur mandat**

### **Article 10 | *La mise à disposition du délégué syndical national, du délégué syndical national adjoint et du représentant syndical national***

L'organisation syndicale désigne le délégué syndical national, le délégué syndical national adjoint, ou le représentant syndical national, ou les trois ensemble comme bénéficiaires d'une convention de mise à disposition. L'organisation syndicale peut ainsi répartir le temps de délégation global d'1,5 équivalent temps plein (ETP), selon son choix, sur 2 ou 3 participants parmi les DSN, DSNA et RSN. Cette désignation s'effectue auprès de la direction des ressources humaines de la confédération nationale du Crédit Mutuel.

La mise à disposition du délégué syndical national, du délégué syndical national adjoint ou du représentant syndical national ou des trois ensembles auprès de leur organisation syndicale s'effectue sur la base d'un temps complet ou d'un temps partiel dans la limite maximale globale d'1,5 équivalent temps plein (ETP).

### **Article 11 | *La convention de mise à disposition***

Une convention de mise à disposition est signée entre l'employeur du délégué syndical ou du représentant syndical national, le délégué ou le représentant syndical, la confédération nationale du Crédit Mutuel et l'organisation syndicale concernée.

Cette convention précise le statut du délégué ou du représentant syndical pendant le temps de sa mise à disposition.

Le délégué ou le représentant syndical mis à disposition de son organisation syndicale reste salarié de son entreprise.

Il reste électeur et éligible aux élections professionnelles. La convention de mise à disposition alloue au délégué et au représentant syndical concernés un crédit d'heures

de délégation pouvant aller, au total, jusqu'à 150 % de la durée légale du travail (soit un équivalent temps plein et demi) à répartir, le cas échéant, entre le délégué syndical national, le délégué syndical national adjoint et le représentant syndical national.

Compte tenu des conventions de mise à disposition actuellement en vigueur dans la limite de 100 % de la durée légale du travail et au bénéfice des seuls délégués syndicaux nationaux et pour des raisons budgétaires les nouvelles conventions de mise à disposition à conclure prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022.

### **Article 12 | *Les garanties de réintégration du délégué ou du représentant syndical national***

La convention de mise à disposition précise les garanties de réintégration du délégué ou du représentant syndical national à l'issue de son détachement.

Cette réintégration s'effectue dans un emploi de niveau équivalent et l'ensemble des parties prenantes s'efforce de respecter, en cas de changement de situation, des règles de prévenance susceptibles de garantir une réintégration conforme aux intérêts du délégué ou du représentant syndical national.

À sa demande, ou au moment de sa réintégration, le délégué syndical ou le représentant national bénéficie d'un entretien professionnel ainsi que de l'ensemble des dispositions conventionnelles prévues au sein de son entreprise et par l'accord-cadre relatif à la sécurisation du parcours professionnel des représentants du personnel au sein de la branche du Crédit Mutuel du 14 décembre 2021.

Il bénéficie à son retour d'une formation facilitant sa réintégration professionnelle.

## **Chapitre IV Les moyens alloués aux organisations syndicales**

### **Article 14 | *La prise en charge du salaire du délégué ou du représentant syndical national***

La confédération nationale du Crédit Mutuel prend en charge le salaire du délégué et/ou du représentant syndical national mis à la disposition de son organisation syndicale à hauteur du temps de mise à disposition mentionné dans la convention de mise à disposition.

Lorsque la mise à disposition concerne le délégué syndical national, le délégué syndical national adjoint et le représentant syndical national la prise en charge prévue à l'alinéa précédent s'effectue proportionnellement aux pourcentages de mise à disposition de chacun d'entre eux, dans la limite globale 150 % (soit un équivalent temps plein et demi).

La convention de mise à disposition prévue à l'article 11 précise les modalités de remboursement par la Confédération nationale du Crédit Mutuel du salaire du délégué syndical national et/ou du délégué syndical national adjoint et/ou du représentant syndical national à son employeur. Ainsi qu'il est précisé à l'article 11 précité, compte tenu des conventions de mise à disposition actuellement en vigueur dans la limite de 100 % de la durée légale du travail et au bénéfice des seuls délégués syndicaux nationaux et pour des raisons budgétaires les nouvelles conventions de mise à disposition à conclure prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022.

### **Article 19 | *Le crédit d'heures***

Le temps passé par les membres des délégations syndicales en réunions confédérales organisées dans le cadre du présent accord ou d'accords connexes est considéré comme du temps de travail effectif.



Pour chaque réunion de la commission paritaire confédérale il est alloué aux participants une journée préparatoire.

Le temps accordé au titre des réunions préparatoires peut être transféré à des participants de groupes de travail préparatoires.

L'organisation syndicale qui utilise cette possibilité informe l'organisme employeur du participant au groupe de travail préparatoire et la confédération nationale du Crédit Mutuel dans un délai raisonnable.

Elle indique également l'identité du participant à la réunion de la commission confédérale paritaire dont les droits ont ainsi été transférés au profit d'un participant à une réunion préparatoire.

La gestion de ce temps de délégation est assurée par la confédération nationale du Crédit Mutuel en relation avec les fédérations régionales.

En complément à cette journée préparatoire, et afin de favoriser la coordination entre organisations syndicales représentatives, il est alloué aux participants à la réunion de la commission paritaire confédérale une demi-journée préparatoire supplémentaire pour chaque réunion plénière de la commission. Toutefois, afin de limiter le nombre de déplacements et de contribuer ainsi plus durablement à la fois à l'articulation entre la vie professionnelle, l'exercice des mandats et la vie personnelle et aux préoccupations environnementales et climatiques, cette demi-journée de coordination entre organisations syndicales s'effectuera sous la forme de réunions organisées en distanciel.

Par ailleurs, afin de prendre en compte leur rôle spécifique dans la préparation des réunions et dans la coordination entre les organisations syndicales représentatives, il est alloué au secrétaire et au secrétaire adjoint de la commission paritaire confédérale un temps de délégation complémentaire respectivement de :

- 10 jours préparatoires par an pour le secrétaire de la CPC ;
- 8 jours préparatoires par an pour le secrétaire adjoint de la CPC.

### **Article 23 | *Mise en place d'un secrétaire adjoint de la commission paritaire confédérale et adaptation du règlement intérieur***

Afin de renforcer le rôle et les missions du secrétaire de la commission paritaire confédérale et de suppléer à ses éventuelles absences les parties conviennent de la mise en place d'un secrétaire adjoint. Le règlement intérieur de la commission paritaire confédérale est adapté en conséquence et précise les modalités de désignation du président, du secrétaire et du secrétaire adjoint de la paritaire confédérale.

## **Deuxième partie L'évolution professionnelle des représentants du personnel : chapitres VI à VIII**

Les parties signataires du présent avenant prennent acte de la conclusion de l'accord-cadre du 14 décembre 2021 relatif à la sécurisation du parcours professionnel des représentants du personnel au sein de la branche Crédit Mutuel.

Elles conviennent que l'ensemble des dispositions conventionnelles prévues dans cet accord-cadre se substituent de plein droit aux dispositions antérieures de la deuxième partie, chapitres VI à VIII, de la convention collective de la branche du Crédit Mutuel relative au droit syndical et au dialogue social du 14 juin 2017. »

### **Dépôt de l'avenant**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en 2 exemplaires auprès de la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail, et des solidarités (DRIEETS) – Île-de-France dont une version en support papier et une sur support électronique et en 1 exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 5 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 8 juillet 2022**  
relatif à l'insertion professionnelle  
et au maintien dans l'emploi des salarié(e)s en situation de handicap

NOR : ASET2251040M

IDCC : 1516

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

**SYNOFDES ;**

**SYCFI ;**

**Acteurs compétence,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FEP CFDT ;**

**SNPEFP CGT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**FD CFE-CGC ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le handicap est défini par la loi du 11 février 2005 comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »<sup>[1]</sup>. Le handicap peut être visible ou invisible.

Les études récentes<sup>[2]</sup> pointent une évolution du nombre de personnes bénéficiant d'une reconnaissance de handicap, qui a plus que doublé en 15 ans. 2,8 millions de personnes sont aujourd'hui concernées, et près de 6 millions de personnes rencontrent des problèmes de santé

[1] Art. L. 114 CASE.

[2] Par exemple : synthèse du rapport IGAS 2019-2020 « Handicaps et emploi ».

qui peuvent entraîner des limitations dans l'activité professionnelle sans que la personne soit nécessairement reconnue « travailleur handicapé » ni ne se reconnaisse comme telle. Le développement des situations de handicap s'explique par des facteurs structurels qui sont appelés à perdurer. Il impacte de plus en plus les milieux de travail, qui doivent se saisir des enjeux de préservation de la santé au travail, d'adaptation des conditions d'emploi et d'organisation du travail qui en découlent.

Les organismes de formation sont des acteurs sensibilisés de longue date à la question du handicap. En effet, l'obligation d'accessibilité des organismes de formation d'une part et le respect des critères qualité du référentiel Qualiopi<sup>[1]</sup> d'autre part les conduisent à tenir compte des diverses situations de handicap des apprenant(e)s qu'ils accueillent.

Cette expertise se doit d'être déployée et enrichie au bénéfice des salarié(e)s des organismes de formation.

90 % des entreprises de la branche emploient moins de 20 salarié(e)s<sup>[2]</sup> et ne sont donc pas soumises à l'obligation d'emploi de salarié(e)s en situation de handicap telle que prévue par les dispositions législatives en vigueur.

Au-delà de cette obligation légale, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation entendent mener une politique ambitieuse en faveur de l'emploi durable de personnes en situation de handicap au sein de l'ensemble des entreprises de la branche, et ce quel que soit leur effectif.

Ils ont ainsi diligenté en 2021 la réalisation d'une étude sectorielle destinée à dresser un état des lieux des pratiques existantes, tant pour déterminer le niveau de connaissance des organismes et de leurs salarié(e)s en la matière que pour recueillir des éléments concernant l'emploi et le maintien en emploi des salarié(e)s en situation de handicap. Ces travaux d'étude ont permis d'établir un diagnostic sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche<sup>[3]</sup>, dont les éléments saillants sont les suivants :

- 1 entreprise sur 5 de moins de 20 salarié(e)s emploie au moins une personne en situation de handicap ;
- 85 % des organismes de formation assujettis à l'obligation légale emploient au moins une personne en situation de handicap et plus de 57 % de ces entreprises remplissent leur obligation d'emploi ;
- les femmes, qui occupent 61 % des emplois de la branche, représentent 66 % des salarié(e)s en situation de handicap ;
- 51 % des salarié(e)s en situation de handicap ont au moins 50 ans, alors que la part des seniors dans la branche est de 35 % ;
- 40 % ont une ancienneté d'au moins 10 ans, ce qui excède largement les 23 % des salarié(e)s de la branche ayant plus de 10 ans d'ancienneté ;
- les salarié(e)s en situation de handicap sont majoritairement en CDI (77 % – contre 62 % dans la branche) et à temps plein (61 %, pourcentage équivalent à celui de l'ensemble des salarié(e)s de la branche).

Les travaux menés dans le cadre de cette étude ont également permis de rédiger un guide de bonnes pratiques, de déterminer des axes de travail prioritaires et de proposer des actions concrètes à mener.

C'est dans ce contexte et animés d'une volonté d'implication active et efficiente que les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont négocié et conclu le présent

[1] Article R. 6316-1. 6° C. trav., indicateur 26.

[2] Source : panorama 2019, édition 2020.

[3] Cf. annexe 1 : infographie de l'étude de branche.

accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien en emploi des salarié(e)s en situation de handicap. Leurs principaux objectifs sont les suivants :

- encourager les personnes à déclarer à leur employeur leur situation de handicap ;
- augmenter le taux d'emploi de salarié(e)s en situation de handicap dans la branche, qui est actuellement de 3,6 %<sup>[1]</sup>, afin qu'il atteigne le taux fixé par les dispositions réglementaires, soit 6 % à la date de signature du présent accord ;
- sécuriser les parcours professionnels et maintenir en emploi les salarié(e)s en situation de handicap ;
- nouer et développer des échanges avec les acteurs institutionnels et associatifs du handicap au niveau national et dans les territoires.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application territorial et professionnel**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément aux dispositions du code du travail, il s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Ses stipulations s'appliquent aux salarié(e)s employé(e)s à la date de conclusion du présent accord ou embauché(e)s postérieurement à cette date et de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement.

Eu égard à son objet, cet accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

## **Article 2 | Actions de sensibilisation, d'information et de communication**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'obligation d'emploi des salarié(e)s en situation de handicap (OETH) concerne les entreprises d'au moins 20 salarié(e)s équivalent temps plein, à hauteur de 6 % des effectifs. Cette appréciation au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement, impulsée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a pour effet d'augmenter le nombre d'entreprises de la branche concernées par l'OETH, qui n'y étaient jusqu'alors pas soumises.

En outre, l'étude menée dans la branche en 2021 démontre qu'une partie des organismes de formation ont une connaissance partielle des différents types de handicap et de leurs spécificités, ainsi que des acteurs et dispositifs mobilisables.

Les partenaires sociaux conviennent que l'information, la sensibilisation et la communication sont des éléments essentiels pour construire, soutenir et amplifier des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ils estiment par ailleurs que la prise en compte du handicap doit être transverse à l'ensemble des actions menées par la branche.

Les actions visées au présent accord doivent ainsi permettre :

- au sein de la branche : d'impulser un « réflexe handicap » des partenaires sociaux dans l'ensemble des sujets de négociation collective ;
- dans l'environnement de travail (collaborateurs[trices], encadrement, représentant[e]s des salarié[e]s) : de lever certains freins à l'emploi ou à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap notamment en luttant contre les préjugés et stéréotypes ;

[1] Source : Panorama social et économique de la branche des organismes de formation, rapport 2019 édition 2020.

- pour la personne concernée : de la sécuriser sur la perception du handicap par l’entreprise et de la sensibiliser sur la nécessité de permettre à l’entreprise d’éviter toute dégradation de son état de santé.

À cette fin et à l’issue des travaux d’étude menés en 2021, la branche a réalisé en collaboration avec l’Agefiph un guide de bonnes pratiques portant sur l’emploi des personnes en situation de handicap. Il est annexé<sup>[1]</sup> au présent accord et d’ores et déjà largement diffusé sur les sites internet des partenaires sociaux, de la branche et de l’OPCO.

Les partenaires sociaux s’engagent par ailleurs à capitaliser et diffuser auprès des entreprises de la branche des ressources, informations et outils en matière de handicap. L’employeur les relaie par tout moyen à ses salarié(e)s.

Enfin, une démarche partenariale avec les acteurs institutionnels doit être engagée afin de promouvoir l’action de la branche en matière de handicap. Il s’agit notamment :

- de convier les partenaires à des manifestations organisées par la branche ;
- de participer à des événements nationaux et territoriaux (ex. : duoday) ;
- de soutenir des projets innovants en matière d’emploi de personnes en situation de handicap.

### **Article 3 | Recrutement et intégration de salarié(e)s en situation de handicap**

À titre liminaire, il est rappelé que le statut de personne en situation de handicap relève de la vie privée et constitue à ce titre une information qui ne peut pas être divulguée sans l’accord de ladite personne.

#### **Article 3.1 | Recrutement**

Les signataires du présent accord rappellent que tout recrutement repose sur les compétences professionnelles de la personne. Nul ne peut être écarté d’une procédure de recrutement en raison de son handicap, ni faire l’objet d’une quelconque discrimination, quelle qu’en soit la nature ou la forme. Ainsi, les entreprises de la branche embauchent les salarié(e)s en situation de handicap dans les mêmes conditions salariales que les autres travailleurs(euses) dans des postes similaires. En outre, elles les assurent de disposer de droits identiques, conformément aux dispositions légales en vigueur<sup>[2]</sup>.

L’enquête réalisée auprès des organismes de formation en 2021 fait ressortir que parmi les entreprises qui ont des besoins en recrutement, 91 % des répondants pensent que ces postes peuvent être pourvus par une personne en situation de handicap.

Les entreprises de la branche s’engagent à ce que leur processus de recrutement favorise l’emploi des salarié(e)s en situation de handicap dans tous les services de l’entreprise. Pour ce faire, elles :

- indiquent dans leurs offres d’emploi que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap et précisent le cas échéant que leurs locaux sont adaptés ;
- diversifient leurs canaux et moyens de recrutement, notamment par la diffusion des offres d’emploi au sein du réseau des acteurs de l’emploi de personnes en situation de handicap ;
- favorisent le recours à l’alternance comme vecteur prioritaire à l’insertion des personnes en situation de handicap.

Il est rappelé que chaque entreprise, quelle que soit sa taille, doit déclarer mensuellement le nombre de bénéficiaires de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés qu’elle emploie.

[1] Cf. annexe 1 : guide de bonnes pratiques.

[2] Article L. 1132-1 du code du travail.

## Article 3.2 | *Accueil et intégration*

Le développement de l'emploi des salarié(e)s en situation de handicap doit s'accompagner de l'adaptation des conditions de leur accueil en entreprise, sous réserve de l'accord préalable et explicite du (de la) salarié(e) sur la communication au collectif de travail de sa situation de handicap.

### Article 3.2.1 | *Référent(e) handicap*

Les entreprises employant au moins 250 salarié(e)s doivent désigner, sur la base du volontariat, au moins un(e) référent(e) handicap<sup>[1]</sup>, chargé(e) d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e)s en situation de handicap.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, à se doter d'un(e) référent(e) handicap.

En effet, un(e) référent(e) est une personne ressource, qui incarne la politique handicap de l'entreprise et fait le lien entre les différents acteurs, qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise. Il relève de préférence de la direction des ressources humaines de l'entreprise et bénéficie d'une formation adaptée pour remplir ses missions. Outre les actions de formation mises en place par les entreprises de la branche, les partenaires sociaux mandatent la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation – CPNEF – pour élaborer un cadre de référence de formation et en faciliter l'accès aux référent(e)s<sup>[2]</sup>.

Le (la) référent(e) peut cumuler cette mission avec celle de référent(e) handicap pour l'accueil et la formation de personnes en situation de handicap (référent[e] handicap « apprenant[e]s »). Dans ce cas, une attention particulière est portée à la dissociation des deux missions, qui se complètent sans se confondre.

Les missions du (de la) référent(e) sont les suivantes :

- accompagner les salarié(e)s de l'entreprise dans leur démarche de reconnaissance de travailleur(euse) handicapé(e) ;
- être un appui pour les salarié(e)s en situation de handicap nouvellement embauchés afin de faciliter leur intégration ;
- écouter, renseigner et orienter les salarié(e)s en situation de handicap souhaitant faire le point sur leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée ;
- relayer le contenu du présent accord et les actions de communication et de sensibilisation menées par les partenaires sociaux de la branche.

Pour assurer ces missions, le (la) référent(e) handicap se voit attribuer un temps qu'il (elle) définit conjointement avec son responsable hiérarchique et la direction de l'organisme de formation. Une attention particulière est portée à la conciliation de la charge de travail du (de la) référent(e) handicap et des missions qui lui sont dévolues.

Le temps consacré à ces missions se déroule sur le temps de travail, constitue du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

### Article 3.2.2 | *Accompagnant handicap*

Les entreprises qui ne sont pas pourvues d'un(e) référent(e) handicap proposent un accompagnement spécifique au (à la) salarié(e) en situation de handicap lors de son arrivée dans l'entreprise, sous réserve de son accord explicite.

[1] Article L. 5213-6-1 du code du travail.

[2] Notamment : formaliser le cahier des charges de la formation, le mettre à disposition des entreprises de formation appliquant la convention collective de branche, repérer des prestataires et mettre en place le cas échéant des actions collectives.



L'accompagnant(e) est choisi(e) sur la base du volontariat et est informé(e) et sensibilisé(e) à la problématique de l'accueil des salarié(e)s en situation de handicap. Si le (la) salarié(e) en situation de handicap en est d'accord, un temps d'échange et d'information sur son handicap et les implications de celui-ci dans sa vie professionnelle est organisé avec l'accompagnant(e), afin de le (la) sensibiliser sur les spécificités du handicap considéré et lui permettre d'accomplir au mieux ses missions.

Les missions de l'accompagnant(e) sont les suivantes :

- participer à l'accueil du (de la) salarié(e) ;
- veiller à sa bonne intégration ;
- s'assurer du bon déroulement de sa prise de fonctions ;
- alerter le responsable hiérarchique en cas de difficultés.

Le (la) salarié(e) accompagnant(e) dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions. Une attention particulière est portée à la conciliation de la charge de travail de l'accompagnant(e) handicap et des missions qui lui sont dévolues. Ce temps se déroule sur le temps de travail, constitue du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

Les partenaires sociaux rappellent l'existence de dispositifs d'accompagnement financés mis en place par l'Agefiph.

### **Article 3.2.3 | Constitution et animation d'un réseau**

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation souhaitent impulser une dynamique de réseau de référent(e)s et accompagnant(e)s handicap. À cette fin, ils s'engagent à organiser au moins une fois par an un événement réunissant l'ensemble des référent(e)s et accompagnant(e)s handicap et associant un ou plusieurs acteurs du champ du handicap, afin de permettre l'échange entre pairs, la mutualisation de bonnes pratiques et l'émergence de pistes d'actions nouvelles susceptibles d'enrichir les actions prévues au présent accord.

Pour mener à bien cette mission, les référent(e)s et accompagnant(e)s handicap communiquent leurs coordonnées à la présidence de la commission paritaire de veille contre les discriminations à l'adresse suivante : [handicap@labrancheformation.fr](mailto:handicap@labrancheformation.fr).

### **Article 3.2.4 | Adaptations et aménagements du poste de travail**

Les éventuels aménagements et adaptations du poste de travail sont identifiés en amont de l'arrivée du (de la) salarié(e) dans l'entreprise, en lien avec les représentant(e)s du personnel, la CSSCT si elle existe et le (la) référent(e) handicap ou accompagnant(e) handicap le cas échéant.

Les salarié(e)s en situation de handicap nouvellement embauché(e)s bénéficient de modalités d'accueil personnalisées pour permettre de faciliter leur intégration dans l'entreprise et d'identifier le cas échéant les adaptations nécessaires. Il peut par exemple s'agir d'aménagements du poste de travail sur préconisation des équipes pluridisciplinaires des services de prévention et de santé au travail ou encore de la mise en place d'horaires aménagés.

### **Article 4 | Maintien en emploi des salarié(e)s en situation de handicap**

Les entreprises de la branche des organismes de formation mettent en place les conditions permettant de faciliter aux personnes en situation de handicap le bon déroulement d'un parcours professionnel en adéquation avec leur handicap.

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation s'engagent à favoriser le déploiement d'actions concrètes destinées à faciliter le maintien en emploi des salarié(e)s en situation de handicap. Dans cette perspective, ils examinent la possibilité de conclure une convention de partenariat avec l'Agefiph.



## **Article 4.1 | Reconnaissance de la qualité de travailleur(euse) handicapé(e)**

Les partenaires sociaux rappellent le principe essentiel de non-discrimination en raison de l'état de santé ou du handicap du (de la) salarié(e).

Toutefois, la connaissance de la qualité de salarié(e) en situation de handicap par l'employeur permet d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées. Cette reconnaissance permet également aux intéressé(e)s de bénéficier des services et aides financières de l'Agefiph.

Seul(e) le (la) salarié(e) peut prendre la décision d'engager une procédure de reconnaissance. Au regard de la complexité des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les salarié(e)s bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée pour effectuer les démarches d'obtention ou de renouvellement de la RQTH, sur présentation d'un justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance minimal de 15 jours.

## **Article 4.2 | Acteurs de la prévention et du maintien en emploi**

La prévention de la survenue des situations de handicap ainsi que le maintien en emploi des personnes en situation de handicap constituent des priorités nécessitant une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche, dont celle du (de la) salarié(e).

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes<sup>[1]</sup>.

L'anticipation des situations de handicap requiert des liens étroits entre l'entreprise et la médecine du travail. En ce sens, les services de prévention et de santé au travail conseillent les employeurs, les salarié(e)s et leurs représentant(e)s, membres du CSE, sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels – physiques ou psychiques – et de contribuer au maintien en emploi des salarié(e)s.

Dans une optique de prévention, la coopération entre les entreprises et les équipes des services de prévention et de santé au travail permet, par une analyse objective, de déterminer les situations à risque qui pourraient générer un handicap et de faire émerger des solutions d'aides et d'accompagnements adaptées.

Les partenaires sociaux rappellent, outre les informations et consultations prévues par les dispositions légales en vigueur, que les représentant(e)s du personnel peuvent soumettre aux employeurs leurs observations relatives aux conditions de travail des salarié(e)s. Acteurs de prévention, les représentant(e)s du personnel sont invité(e)s à proposer des possibilités d'amélioration des conditions de travail et prévenir certaines situations de handicap, dans le strict cadre de leur mission. Enfin, les représentant(e)s du personnel informent les salarié(e)s et les orientent vers les interlocuteurs compétents.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation effectuent un suivi des risques professionnels encourus par les salarié(e)s dans le cadre de la commission paritaire prévoyance et santé. Ils s'engagent, au regard des risques identifiés, à étudier et mettre en place des actions collectives de prévention en matière de handicap, et à promouvoir leur intégration dans les programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) ou à défaut dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

[1] Article L. 4121-1 du code du travail.

## **Article 4.3 | Aménagements du poste de travail**

Conformément au principe d'égalité de traitement et aux dispositions légales en vigueur, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux salarié(e)s en situation de handicap de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée<sup>[1]</sup>.

Les besoins de la personne en situation de handicap peuvent conduire à différents aménagements et adaptations : aménagement technique du poste de travail, aménagement des tâches, aménagement organisationnel tel qu'une adaptation des horaires de travail, etc. Le télétravail peut également être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre de la réglementation en vigueur. Les personnes en situation de handicap sont associées au choix des aménagements proposés. Le comité social et économique est informé et consulté sur ces aménagements<sup>[2]</sup>.

Les partenaires sociaux rappellent que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du poste de travail du (de la) salarié(e) en situation de handicap peuvent faire l'objet d'une aide financière.

## **Article 4.4 | Formation professionnelle et évolution de carrière des salarié(e)s en situation de handicap**

L'évolution professionnelle des salarié(e)s repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant, validée.

### **Article 4.4.1 | Formation professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent que les salarié(e)s en situation de handicap bénéficient de la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salarié(e)s. À cet effet, leurs parcours et besoins en matière de formation doivent être examinés lors de leur entretien professionnel afin de faciliter le bon déroulement de leur carrière.

Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap en facilitant leur accès à des actions de formation. Des modalités de formation appropriées visant à assurer l'égalité des chances en matière de formation sont, si nécessaire, mises en œuvre en fonction de chaque situation individuelle : formation à distance (FOAD), adaptation de la programmation et des rythmes de la formation, aménagement de modules, etc.

Un point sur la formation des salarié(e)s en situation de handicap est réalisé annuellement par la CPNEF, qui convie l'Agefiph à cette occasion. Les membres de la CPNEF préconisent le cas échéant les mesures correctives à mettre en œuvre.

### **Article 4.4.2 | Évolution de carrière**

Les salarié(e)s en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salarié(e)s, eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes. Tous (toutes) les salarié(e)s de l'entreprise doivent ainsi être en mesure d'accéder aux mêmes possibilités d'évolution de carrière y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

[1] Article L. 5213-6 du code du travail.

[2] Article L. 2312-8 du code du travail.

À ce titre, ils peuvent saisir leur responsable hiérarchique, le service en charge des ressources humaines et/ou le référent handicap le cas échéant pour que soient examinés leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

L'entretien professionnel biennal est un moment privilégié pour aborder ces questions.

Les partenaires sociaux rappellent que des aides peuvent être sollicitées auprès des organismes compétents en matière de handicap afin de faciliter l'évolution de carrière et les changements de poste des salariés en situation de handicap, en permettant notamment de compenser tout ou partie des dépenses mises en œuvre par l'employeur afin de l'adapter. À ce titre, une fois par an, le comité social et économique obtient un état des lieux des sommes investies.

## **Article 5 | Mesures en faveur des salarié(e)s proches aidants**

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche, en concertation avec les partenaires sociaux s'ils existent, à prendre des mesures destinées à améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salarié(e)s aidant un proche<sup>[1]</sup> en situation de handicap ou en perte d'autonomie. Ils encouragent les employeurs à accéder aux demandes des salarié(e)s souhaitant faire don de jours de repos non pris au bénéfice de salarié(e)s proches aidants, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur<sup>[2]</sup>.

Enfin, ils rappellent qu'une aide financière à destination des proches aidants est mise en place dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime de prévoyance de branche. Ils encouragent les entreprises de la branche à relayer l'existence de cette aide sociale auprès de l'ensemble des salarié(e)s qu'elles emploient.

## **Article 6 | Recours aux structures du secteur adapté et protégé**

La réforme issue de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a supprimé la possibilité de remplir l'obligation d'emploi par des contrats conclus avec le secteur protégé. Néanmoins, les partenaires sociaux conviennent que la sous-traitance de travaux aux entreprises du secteur protégé et adapté est également un moyen efficace d'agir pour l'emploi des travailleurs handicapés.

En effet, les entreprises adaptées (EA) permettent de donner une opportunité d'emploi à des personnes pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire de travail peut demander du temps, la définition d'un projet professionnel ou des adaptations spécifiques. Elles ont un objectif d'intégration et de formation professionnelle des travailleurs handicapés qu'elles emploient visant à leur permettre le passage en milieu ordinaire de travail. Ces entreprises produisent des biens ou des services ou réalisent des travaux en tant que sous-traitants.

Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) accueillent des personnes en situation de handicap pour lesquelles la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) a constaté que les capacités de travail ne permettent pas, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel de travailler dans une entreprise ordinaire ou adaptée. Les ESAT offrent à ces personnes des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social et psycho-éducatif afin de favoriser leur autonomie et leur épanouissement.

La branche des organismes de formation encourage les entreprises à engager des partenariats avec le secteur protégé et adapté. Ces partenariats peuvent s'établir sur des activités de production comme de services.

[1] Selon la liste définie par l'article L. 3142-16 du code du travail.

[2] Article L. 3142-25-1 du code du travail.

À cet effet, des actions de sensibilisation peuvent être mises en œuvre, telles que la visite d'ESAT ou d'EA. Le comité social et économique est également sensibilisé, notamment sur les prestations proposées dans le cadre des activités sociales et culturelles.

Les achats aux entreprises adaptées, aux ESAT et aux organismes employant en majorité des travailleurs handicapés revêtent en règle générale un caractère local. Les directions d'établissement portent une vigilance particulière à recourir chaque fois que cela est possible à ces entreprises et ce, même si le taux d'emploi de salarié(e)s en situation de handicap dans l'entreprise est égal ou supérieur au taux minimum légal.

Pour les prestations qui s'y prêtent, il convient de favoriser la signature de contrats pluriannuels avec les EA et les ESAT.

## **Article 7 | Mise en œuvre, suivi et bilan de l'accord**

La mise en œuvre et le suivi du présent accord sont confiés par les partenaires sociaux à la commission paritaire de veille contre les discriminations, chargée d'évaluer l'impact des mesures dudit accord et le cas échéant de proposer les révisions qu'elle estime nécessaires.

La commission est notamment chargée d'effectuer un suivi annuel des indicateurs suivants :

- nombre de salarié(e)s en situation de handicap ;
- tranches d'âge des salarié(e)s en situation de handicap ;
- ancienneté des salarié(e)s en situation de handicap ;
- type de contrat des salarié(e)s en situation de handicap, avec un focus sur le nombre de contrats en alternance ;
- nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une évolution professionnelle.

Elle effectue la capitalisation et la diffusion auprès des entreprises et des salarié(e)s de la branche des ressources, informations et outils utiles relevant de la thématique du handicap. Le cas échéant, elle produit les outils et organise les actions nécessaires à la mise en œuvre de la politique déterminée par le présent accord.

Elle se réunit au moins une fois par an sur cet ordre du jour et rend compte de ses travaux par écrit à la CPPNI et à la sous-commission paritaire d'interprétation et de négociation d'entreprise en vue de l'élaboration du rapport annuel d'activité<sup>[1]</sup>. Elle propose, en fonction des constats qu'elle dresse, les orientations à prendre par la branche pour les années suivantes et émet des recommandations sur les projets d'actions à mettre en place pour réaliser les engagements de la branche.

## **Article 8 | Durée, entrée en vigueur et révision de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Les partenaires sociaux conviennent que la CPPNI se réunit au moins tous les quatre ans, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour ouvrir des négociations visant, le cas échéant, à sa révision.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## **Article 9 | Force obligatoire de l'accord : clause de verrouillage**

Le présent accord a un caractère impératif. Conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation conviennent expressément que tout accord d'entreprise conclu postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent

[1] Présenté pour analyse et adoption à la CCPNI, cf. article 18.2 de la CCN OF.

accord de branche ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cet accord de branche, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure aux bénéficiaires des garanties au moins équivalentes.

#### **Article 10 | Notification, dépôt et demande d'extension**

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension au ministre en charge du travail.

*Fait à Paris, le 8 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Infographie de l'étude de branche menée en 2021

### BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

#### L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN 2021

##### LES ETABLISSEMENTS DE LA BRANCHE

**9 110**

organismes de formation au sein de la branche



**90%**

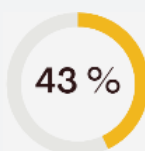
des établissements de la branche comptent moins de 20 salariés

##### ORGANISATION RH ET HANDICAP



**1 entreprise sur 5** de moins de 20 salariés compte au moins un salarié en situation de handicap, et **85%** des organismes de formation assujettis emploient au moins un salarié en situation de handicap.

**43%** des organismes répondants déclarent mettre en place des actions pour l'emploi des personnes en situation de handicap. De plus, 9% des structures ont formalisé leur politique Handicap à travers un accord.



##### INFORMATION, SENSIBILISATION ET COMMUNICATION



**43%**

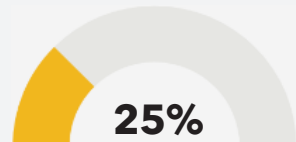
des structures ne savent pas qui solliciter pour recruter ou maintenir en emploi un salarié en situation de handicap.

##### RECRUTEMENT

**91%**

Près d'un organisme de formation sur deux est à la recherche de nouveaux salariés. 91% pensent que ces postes pourraient être pourvus par une personne en situation de handicap.

##### MAINTIEN EN EMPLOI ET PREVENTION DE LA DESINSERTION



1 organisme de formation sur 4 a été confronté à des problématiques de santé de salariés nécessitant de mettre en place des aménagements de poste ou des réorganisations.

##### POUR ALLER PLUS LOIN ...

En 2022, la Branche des Organismes de formation a publié un [guide](#) mettant en avant des bonnes pratiques observées dans certaines structures ou en proposant l'accès à des ressources complémentaires (informations législatives, santé au travail...).

## Annexe 2 Guide des bonnes pratiques



# L'emploi de personnes en situation de handicap au sein des Organismes de formation

## GUIDE DES BONNES PRATIQUES

Edition - Décembre 2021

Guide réalisé par la Branche des Organismes de Formation en collaboration avec l'Agefiph



### PREAMBULE

#### Handicap de quoi parle-t-on ?

« Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. » (Loi du 11 février 2005, art. 2).

Il est important de rappeler que le handicap est en grande majorité invisible, c'est-à-dire qu'il n'est pas facilement reconnaissable par les autres, qu'il peut être mal identifié, confondu avec des problèmes cognitifs ou de comportements, des étourderies, etc.

#### Le handicap dans la Branche

En 2021, votre Branche professionnelle a conduit une étude sur l'emploi des salariés en situation de handicap au sein des Organismes de formation.

Elle met en évidence que :

- 8 structures assujetties sur 10 emploient au moins un salarié en situation de handicap
- 91% des structures pensent que les postes pourraient être pourvus par une personne en situation de handicap
- 25% des structures ont été confrontées à des problématiques de santé de salariés nécessitant de mettre en place des aménagements de poste ou des réorganisations ces trois dernières années.
- 67% des structures ont un référent handicap à destination de leurs salariés.

#### Pourquoi ce guide ?

Les organismes de formation sont fortement engagés dans l'accueil d'apprenants en situation de handicap. Il est essentiel de capitaliser sur cette expertise pour accompagner les salariés relevant de la Branche afin de faciliter le recrutement et l'intégration de salariés en situation de handicap, de mieux accompagner et maintenir en emploi les salariés ayant subi un accident, une maladie, ou exposés au risque d'usure professionnelle.

Ce guide a pour vocation de mettre en avant des bonnes pratiques observées dans certaines structures et de proposer des ressources complémentaires (informations législatives, santé au travail...) à destination des organismes, quelle que soit leur taille.



## SOMMAIRE

- ❏ [Préambule](#)
- ❏ [Cadre législatif](#)
- ❏ [Information, sensibilisation et communication](#)
- ❏ [Recrutement et intégration des personnes en situation de handicap](#)
- ❏ [Maintien en emploi et prévention de la désinsertion professionnelle](#)
- ❏ [Partenariats avec le secteur protégé, adapté ou les travailleurs indépendants en situation de handicap](#)
- ❏ [Comment calculer sa contribution ?](#)
- ❏ [Autres ressources](#)

2

## CADRE LEGISLATIF

### Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

#### Salarier ou accueillir en stage des personnes en situation de handicap

- ❏ toutes les personnes reconnues en situation de handicap, mentionnées à l'article L.5212-13 du code du travail ;
- ❏ quelles que soient la durée et la nature de leur contrat de travail sans exception, y compris les stagiaires, les personnes en période de mise en situation en milieu professionnel et les personnes mises à disposition par les entreprises de travail temporaire ou les groupements d'employeurs.

#### Conclure un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise



Vous pouvez vous acquitter de votre obligation d'emploi en négociant et en signant avec les partenaires sociaux et en faisant agréer par la Direction régionale de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS anciennement Direccte) un accord de groupe ou d'entreprise.

Le contenu de l'accord est fixé par décret et doit prévoir la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs en situation de handicap. Sa durée maximale est de trois ans, renouvelable une fois.

#### Verser une contribution financière à l'Agefiph



Si votre entreprise compte 20 salariés ou plus et n'atteint pas le taux d'emploi de 6% de personnes en situation de handicap, vous êtes tenu d'acquitter une contribution financière.

#### Sous-traiter auprès du secteur adapté, protégé ou indépendant

Vous pouvez valoriser les contrats d'achat de biens et services conclus auprès d'entreprises adaptées (EA), d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT), de travailleurs indépendants en situation de handicap (TIH) ou d'entreprises de portage salarial, si le salarié porté est reconnu en situation de handicap.

Ces actions peuvent ainsi être déduites de la contribution financière due lorsque le taux d'emploi de personnes en situation de handicap est inférieur à 6%.

Source: Agefiph

4

## CADRE LEGISLATIF

### Qu'est-ce que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ?

La politique nationale d'emploi des personnes en situation de handicap repose sur la loi du 10 juillet 1987 qui instaure une obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés ou assimilés<sup>1</sup> pour tout employeur occupant au moins 20 salariés. Elle a été complétée et ajustée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui donne la priorité à l'intégration en milieu ordinaire et à l'accès aux dispositifs de droit commun.

<sup>1</sup> Liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (art. L. 5212-13 du Code du Travail).

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 modifie en profondeur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) et privilégie l'emploi direct de personnes en situation de handicap.

#### A compter du 1er janvier 2020

- Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, même celles de moins de 20 salariés, doivent déclarer mensuellement les salariés en situation de handicap qu'elles emploient.
- Les entreprises de 20 salariés et plus doivent effectuer une déclaration annuelle et payer une contribution financière si leur taux d'emploi de personnes en situation de handicap est inférieur à 6%.

### Comment répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ?

Pour répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), vous disposez de trois solutions qui peuvent se combiner entre elles :

- ❏ L'emploi de travailleurs handicapés, quel que soit le contrat de travail : CDI, CDD, intérim, stage ou période de mise en situation en milieu professionnel.
- ❏ La signature d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois.
- ❏ Le versement d'une contribution financière annuelle pour chaque bénéficiaire manquant.

Chacune de ces modalités est détaillée en page suivante.

3



## INFORMATION, SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

### Pourquoi ?

La sensibilisation et la formation sont des éléments essentiels pour construire, soutenir et amplifier des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'information et la communication permettent de rendre visible la démarche engagée par une structure en matière de handicap : informer les salariés sur les actions mises en œuvre, les acteurs qui peuvent les conseiller. Cela peut aussi permettre à des personnes en situation de handicap de se déclarer ou d'endosser des démarches administratives pour la reconnaissance de leur handicap.

De plus, les campagnes d'information et de sensibilisation peuvent concerner l'ensemble des champs liés au handicap dans la structure : le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi. Cela facilite la compréhension et l'adhésion des salariés aux démarches mises en œuvre.

👍 A noter : les organismes de formation disposent de connaissances et d'outils de communication et de sensibilisation pour l'accueil des apprenants en situation de handicap. Ces éléments peuvent être capitalisés et ajustés afin de s'adresser aux salariés.

### Comment ?

Exemples de campagnes de communication :

- ☞ Réaliser un affichage interne sur les possibilités de conseil et d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap
- ☞ Organiser des événements internes sur les actions et le conseil disponible en matière de handicap
- ☞ Participer à des événements partenariaux, à des journées thématiques.

Exemples de thématiques de sensibilisation :

- ☞ Recruteurs : Recruter sans discriminer - Adapter les processus de recrutement pour repérer de futurs collaborateurs en situation de handicap
- ☞ Managers : Accompagner au quotidien
- ☞ Managers ou salariés : Les différents types de handicap et leur impact sur le travail

### Pour aller plus loin

→ [Centre de ressources Agefiph](#)

→ [Qu'est-ce que le handicap ?](#) – Agefiph

→ [Communiquer sur le handicap en entreprise](#)

→ Agefiph : Nombreuses ressources thématiques

## INFORMATION, SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

### Des initiatives déjà observées

#### Actions de formation et d'information

Certains organismes de la Branche mettent en place des actions de formation et d'information auprès de leurs salariés. Ces actions prennent des formes diverses :

- Des formats variés : des actions de formation et d'information annuelles ou plus ponctuelles
- Des thématiques diverses : handicap, diversité, typologies de handicap...
- Des salariés concernés par l'action : ensemble des salariés, professionnels de la formation...
- Des ressources multiples : des actions menées par des professionnels internes à l'organisme de formation (réfèrent handicap) ou externes en mobilisant des experts de la thématique abordée.

#### Témoignages et communication auprès des pairs

Cap emploi organise régulièrement des actions de communication auprès d'entreprises mais également auprès de demandeurs d'emploi et de salariés en situation de handicap. Ces actions s'appuient notamment sur le témoignage d'entreprises et de salariés en situation de handicap afin de présenter leur parcours et leur organisation.

#### Espace numérique collaboratif

Création d'un espace numérique partagé rassemblant les outils et documents sur le handicap, pouvant être consulté et alimenté par tous les salariés.

#### Assistance téléphonique

Un Numéro Vert – Service d'assistance téléphonique confidentielle et gratuit, pour tous les salariés et géré par un prestataire externe pour traiter les questionnements sur le handicap, de la dimension médicale ou sociale, allant jusqu'aux premières étapes d'une démarche de reconnaissance de handicap. Ce service vient s'inscrire en complément des services RH et interlocuteurs « Handicap » déjà identifiés sur tous les sites de l'Organisme (responsables locaux, délégués du personnel...).

## INFORMATION, SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

### Mais également...

#### Mise en place de jeux facilitant la sensibilisation au handicap

L'Agefiph met à disposition des outils pour sensibiliser les salariés de l'entreprise sur le sujet du handicap dans l'emploi.

- [ActivGame](#), le jeu en ligne pour tester son engagement sur le handicap en entreprise
- [Handipoursuite](#), le jeu en ligne pour tester ses connaissances sur le handicap
- [Activ box](#), la solution pour sensibiliser au handicap tout au long de l'année

#### Modules d'appui à la professionnalisation

L'Agefiph et ses partenaires mettent à disposition des entreprises et de leurs référents handicap des modules de professionnalisation. Connaissance du handicap, recrutement et maintien dans l'emploi, services et aides mobilisables sont autant de sujets abordés.

[En savoir plus](#)

#### Informier et sensibiliser différemment selon le public

L'information et la sensibilisation au handicap au sein d'une structure peut également être réalisée de manière différente selon les fonctions de chacun.

- Informer et sensibiliser le collectif de travail  
Que ce soit dans le cadre de l'accueil d'un nouveau salarié en situation de handicap ou dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique handicap, la sensibilisation d'un maximum de collaborateurs est un élément central.
- Informer et sensibiliser les managers  
Les managers occupent des postes stratégiques dans les organisations. Ils œuvrent au plus près des professionnels. Ils peuvent ainsi être mobilisés dans des situations d'intégration d'un salarié en situation de handicap mais également dans des situations de maintien en emploi d'un salarié présentant des difficultés de santé.
- Informer et sensibiliser les professionnels de ressources humaines  
Le recrutement, l'intégration mais également le maintien en emploi de personnes en situation de handicap passe par une connaissance du handicap par les professionnels des ressources humaines.

## RECRUTEMENT ET INTÉGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

### Pourquoi ?

- Le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap s'appuient largement sur les processus habituellement mis en œuvre lorsqu'un nouveau salarié intègre la structure. Néanmoins, certains ajustements doivent être mis en œuvre afin de s'adapter aux besoins et contraintes spécifiques du salarié et ainsi faciliter son intégration.
- Ces actions peuvent être mises en place à différents moments du parcours :
  - ⊗ En amont de l'intégration de l'entreprise : sensibilisation, découverte des établissements et des métiers... A noter, les actions mises en œuvre pour l'intégration d'un salarié en situation de handicap peuvent concerner l'intégration d'un nouveau salarié dans la structure mais également lors de la survenue ou de l'aggravation d'une situation de handicap d'un salarié déjà présent mais présentant des besoins spécifiques (ex: retour d'absence de longue durée).
  - ⊗ Tout au long de la vie professionnelle, pour suivre, orienter, former et développer les compétences des professionnels en situation de handicap.

### Comment ?





- Exemples de pratiques de recrutement
  - ⊗ Définition du besoin : rédiger une fiche de poste qui mentionne, au-delà des compétences requises, les conditions et l'environnement de travail, les contraintes du poste (physiques, cognitives, organisationnelles).
  - ⊗ Diversification des canaux de recrutement : partenariats avec des acteurs spécialisés (Agefiph, Cap emploi...), participer à des événements (salons de recrutement, Handicafés, jobdating...).
  - ⊗ Sélection des candidats et entretiens : impliquer le futur encadrant dans les différentes phases du recrutement. La rencontre avec le candidat est également un moment qui permet d'identifier les répercussions éventuelles du handicap et de réfléchir à des moyens de compensation adéquats.
  - ⊗ Sensibilisation et intégration : accompagner le collectif de travail à déconstruire ses représentations du handicap (avec l'aval du futur collaborateur en situation de handicap) et ses répercussions sur le travail.

### Pour aller plus loin

- [Comment recruter une personne handicapée ?](#) - Agefiph
- [Recruter et intégrer un travailleur handicapé](#) - OETH
- [Promouvoir la diversité et l'inclusion grâce à l'ajustement sur le lieu de travail](#) - Organisation Internationale du Travail






## RECRUTEMENT ET INTÉGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

### Des initiatives déjà observées

	<p><u>Actions de découverte des métiers</u></p> <p>Différentes actions de découverte des métiers présents dans les organismes de formation ont été recensées :</p> <p>→ <u>Participation au DUODAY</u> : une entreprise, une collectivité ou une association accueille, l'occasion d'une journée nationale, une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire. Au programme de cette journée : découverte du métier, participation active, immersion en entreprise.</p> <p>→ <u>Partenariat</u> avec l'association ARPEJEH pour promouvoir et faire découvrir les métiers mais aussi pour accueillir des personnes en stage.</p>
	<p><u>Sourcing, construction et diffusion des offres d'emploi</u></p> <p>→ Mentions « handi-friendly » ou de non-discrimination dans les offres d'emploi.</p> <p>→ Partenariat avec Cap emploi pour la définition du besoin, la diffusion de l'offre et sélection de candidatures ainsi que pour l'appui à d'éventuels aménagements nécessaires à l'intégration.</p>
	<p><u>Process de recrutement et d'intégration adapté</u></p> <p>→ Développement de nouvelles modalités dans le processus de recrutement : proposition aux candidats de réaliser une vidéo en répondant à certaines questions traditionnelles abordées lors d'un entretien afin de chacun puisse prendre le temps d'y répondre (manière différée et distancielle).</p> <p>→ Mise en place d'un processus d'intégration comprenant un entretien systématique avec référent handicap de la structure.</p>
	<p><u>Sensibilisation du collectif de travail</u></p> <p>→ Information et sensibilisation du collectif de travail par la Direction, avec l'appui de la personne recrutée et d'une association spécialisée.</p>

## RECRUTEMENT ET INTÉGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

### Mais également...

	<p><u>Mettre les compétences au cœur du processus de recrutement</u></p> <p>Le recrutement d'un nouveau salarié doit se faire avant tout au regard des compétences de celui-ci. Les questions relatives au handicap de la personne n'interviendront que dans un second temps ainsi que l'identification des éventuelles compensations à mettre en place.</p>
	<p><u>Intégrer la thématique du handicap dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences</u></p> <p>L'intégration du handicap dans la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) permet à la structure de s'interroger sur ces pratiques et ainsi mettre en place des actions bénéficiant à l'ensemble de ses salariés.</p>
	<p><u>Liens avec le secteur adapté</u></p> <p>La sous-traitance et la co-traitance avec le secteur adapté permet non seulement de répondre à un besoin de compétences mais également de découvrir de nouveaux professionnels et d'envisager éventuellement un prochain recrutement.</p>
	<p><u>Accueil de stagiaire ou alternant en situation de handicap</u></p> <p>Accueillir des stagiaires ou des alternants permet d'intégrer progressivement une nouvelle personne dans la structure mais également de la former au métier visé. L'accueil de stagiaires et d'alternants peut se faire avec des partenariats créés avec des écoles ou centres de formation mais également avec des centres spécifiques pour les personnes en situation de handicap.</p>
	<p><u>Mettre en place un processus d'intégration spécifique</u></p> <p>→ Identification et mise en œuvre des compensations nécessaires en lien avec le nouveau salarié et éventuellement avec l'appui d'acteurs externes (Cap emploi, SST...)</p> <p>→ Identification d'un tuteur permettant un suivi régulier ainsi qu'un espace de dialogue avec une personne de confiance.</p> <p>→ Sensibilisation du collectif de travail avec l'accord de la personne concernée.</p>

## MAINTIEN EN EMPLOI ET PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

### Pourquoi ?

L'apparition, l'aggravation d'un handicap, le vieillissement, l'usure professionnelle ou l'évolution des conditions de travail d'un salarié (en situation de handicap ou non) appellent une approche adaptée.

Maintenir dans l'emploi la personne concernée permet de préserver toutes les compétences développées, sans compter l'aspect social du maintien et les bienfaits qui en résultent pour le salarié et pour ses collègues.

Le maintien en emploi peut se traduire par trois situations distinctes :

- Le maintien dans le poste actuel : à la suite d'aménagements techniques ou organisationnels du poste de travail ;
- Le maintien dans un autre poste de la structure (reclassement interne) : lorsque le maintien dans le poste actuel n'est pas envisageable ;
- Le maintien dans une autre entreprise (reclassement externe) : la structure peut accompagner la personne dans une reconversion professionnelle externe.

### Comment ?

#### Les principales étapes :

- ③ Prévention des risques : élaboration du Document unique d'évaluation des risques professionnels et mise en œuvre d'un plan d'actions, sensibilisation et formations du collectif de travail, remplacement du matériel vétuste, intégration des risques et pénibilités dans la fiche de poste.
- ③ Détection des situations à risque pouvant conduire à l'incapacité à plus ou moins long terme : demande d'une RQTH, transmission d'une RQTH, arrêts de longue durée, arrêts fréquents et répétés, accident du travail ou maladie professionnelle, survenance de restrictions médicales...

→ [Aménager la situation de travail d'un collaborateur handicapé](#) - Agefiph







→ [10 questions sur les maladies chroniques évolutives et les cancers au travail](#) - ANACT/ARACT

### Pour aller plus loin

→ [La cartographie du maintien en emploi](#) - Ministère du Travail

## MAINTIEN EN EMPLOI ET PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

### Des initiatives déjà observées

	<b><u>Aménagements de poste et aménagements organisationnels</u></b>
	<b><u>Évaluation régulière des aménagements de poste</u></b>
	<b><u>Elaboration et mise en œuvre d'un DUERP</u></b>
	<b><u>Sensibilisation et formation à la prévention des risques professionnels</u></b>
	<b><u>Accompagnement des salariés concernés dans leurs démarches de reconnaissance administrative d'une situation de handicap</u></b>
	<b><u>Espace de dialogue et d'échanges</u></b>

Mise en place d'aménagements de poste ou aménagements organisationnels concernant des problématiques spécifiques de salariés. Ce travail peut être réalisé en lien avec le Service de Santé au travail, l'Agefiph, Cap emploi ou un ergonome.

Mise en place d'une évaluation régulière des aménagements de poste ou aménagements organisationnels en place afin de prendre en compte le caractère évolutif de l'environnement de travail et des besoins des personnes concernées.

Elaboration et mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels et du plan d'actions associé. Ce travail peut être réalisé en lien avec le Service de Santé au Travail et la CARSAT.

Formation réalisée par la Direction aux équipes sur la prévention des risques professionnels (risques, gestes à adopter, signaux d'alerte...), avec l'appui du Service de Santé au Travail.

Orientation, information et accompagnement des salariés dans leurs démarches de reconnaissance administrative d'une situation de handicap.

Mise en place d'espaces d'échanges entre les professionnels pour créer un lieu de soutien et limiter les effets négatifs liés à l'isolement, à la fatigue, à l'usure psychologique et à l'exposition aux risques psychosociaux.

## MAINTIEN EN EMPLOI ET PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

### Mais également...



#### Intervenir le plus en amont possible

La précocité de la prise en charge d'un risque détermine en grande partie le résultat de démarche et permet une mobilisation des acteurs suffisamment en amont pour répondre plus efficacement à la problématique du salarié.



#### S'appuyer sur un diagnostic partagé et objectif sur la situation individuelle

Une solution appropriée de maintien dans l'emploi ne peut être apportée qu'après avoir réalisé un diagnostic global de la situation du salarié. Ce diagnostic requiert le regard et compétences différentes. De nombreux acteurs peuvent vous accompagner (Service santé au travail, Cap emploi, Agefiph, CARSAT...).



#### Réaliser un autodiagnostic sur le maintien en emploi dans votre entreprise

Autodiagnostic élaboré par AKTO et l'Agefiph sur les situations, besoins de compétences et d'accompagnement.



#### Mettre en place des indicateurs de santé et des signaux d'alerte

Mettre en place des indicateurs de santé/des signaux d'alerte permet de définir et d'anticiper toute situation problématique liée à la santé au travail (arrêts de travail longs et répétés, accidents/incidents, absentéisme, restrictions médicales, plaintes...).



#### Impliquer le salarié concerné dans l'ensemble de la démarche de maintien en emploi

Le salarié concerné par une problématique de santé au travail est le principal intéressé. Ainsi, toute action de maintien en l'emploi doit se réaliser avec lui et avec son accord.



#### Former l'ensemble des salariés tout au long de leur parcours professionnel

La formation tout au long du parcours professionnel permet aux salariés de développer leurs compétences et de sécuriser leur trajectoire professionnelle.

## PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ, ADAPTE OU LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS EN SITUATION DE HANDICAP

### Pourquoi ?

Le secteur protégé et le secteur adapté désignent un ensemble de structures ayant pour vocation de permettre à des personnes en situation de handicap de pouvoir exercer une activité professionnelle adaptée, de manière temporaire ou prolongée, grâce à un environnement et un accompagnement spécifiques.

Ces secteurs regroupent :

- Les entreprises adaptées : entreprises du secteur adapté, elles sont des entreprises à part entière employant

une proportion minimale de travailleurs en situation de handicap parmi leur effectif.

- Les ESAT : établissements du secteur protégé, les ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) offrent aux personnes en situation de handicap des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

### Comment ?

Les structures ont la possibilité de sous-traiter certaines de leurs activités auprès d'établissements du secteur protégé et adapté mais aussi de travailleurs indépendants en situation de handicap.

Le secteur protégé et le secteur adapté offrent des produits et services dans de nombreux domaines : logistique, conditionnement, production industrielle, informatique, services à l'industrie, gestion de l'environnement, services, communication...

Ils peuvent également mettre à disposition des travailleurs en situation de handicap au sein des structures.

Ce dispositif permet d'agir concrètement sur l'emploi des personnes en situation de handicap mais aussi, pour les structures assujetties à l'obligation d'emploi, de réduire le montant de leur contribution à l'Agefiph.

Les contrats d'achat de biens et services conclus auprès d'entreprises adaptées (EA), d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT), de travailleurs indépendants en situation de handicap (TIH) sont en effet pris en compte sous forme de déduction à la contribution financière due lorsque le taux d'emploi de personnes en situation de handicap est inférieur à 6%.

### Pour aller plus loin

- [Sous-traiter avec des établissements des secteurs protégé et adapté](#) - OETH et Handico
- [Annuaire des entreprises adaptées](#) - UNEA
- [Annuaire des ESAT](#) - GESAT
- [Réseau associatif d'entrepreneurs en situation de handicap](#) - H'UP

## COMMENT CALCULER SA CONTRIBUTION ?

### Pour calculer sa contribution, l'entreprise doit se munir des éléments suivants

- Effectif d'assujettissement de son entreprise
- Nombre de bénéficiaires de l'OETH employés
- Montant des achats et prestations réalisés avec le secteur protégé ou adapté ou travailleurs handicapés indépendants
- Nombre de bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans et plus
- Nombre de salariés de l'entreprise occupant des « emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP) »
- Montant des dépenses directes de la contribution OETH (il s'agit des dépenses contribuant à développer l'emploi des salariés handicapés dans l'entreprise dites dépenses déductibles plafonnées à 10% du montant de la contribution annuelle Brute avant déductions)
- Montant de la contribution OETH réglée en N-1.

### Modalités de calcul de la contribution financière Agefiph

- [Voir les vidéos de l'Agefiph](#)
- [Simuler le montant de votre contribution financière Agefiph](#)

## AUTRES RESSOURCES



Vous souhaitez passer à l'action et avez besoin d'aide pour mettre en place un diagnostic sur votre politique Handicap ?

- [Autodiagnostic gratuit](#) mis en place par l'Agefiph pour tous les employeurs.

Vous pouvez également contacter votre délégation régionale de l'Agefiph ou la direction de la mobilisation du monde économique et social (MMES), par mail [entreprises@agefiph.asso.fr](mailto:entreprises@agefiph.asso.fr) ou par téléphone 0800 11 10 09, pour les entreprises de plus de 2 000 salariés.



Catalogue des aides de l'Agefiph – Metodia

- [Catalogue 2021](#)



AKTO – votre opérateur de compétences, met également à disposition des ressources, conseils et outils en matière de handicap :

[Page AKTO](#)



En tant qu'Organisme de Formation, des solutions existent également pour développer votre capacité à accueillir et former des personnes en situation de handicap :

[Ressource Handicap Formation](#)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

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

### Avenant n° 93 du 27 juin 2022

modifiant l'annexe II de la convention collective  
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2251069M

IDCC : 1527

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

**FNAIM ;**

**UNIS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

#### Article 1<sup>er</sup> | Salaires

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier.

Comme les organisations professionnelles patronales s'y étaient engagées, cette grille est à présent unifiée et s'applique également aux résidences de tourisme.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum brut annuel <sup>[1]</sup>
E1	21 393
E2	22 061
E3	22 445
AM1	22 661
AM2	24 218



Niveau	Salaire minimum brut annuel <sup>[1]</sup>
C1	25 798
C2	33 793
C3	40 265
C4	45 346
<p>[1] sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.  E = Employé ;  AM = Agent de maîtrise ;  C = Cadre.</p>	

## Article 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

## Article 3

Le présent avenant est partie intégrante de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » de la CCNI.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

## Article 4

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

*Fait à Paris, le 27 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3063 | Convention collective nationale

IDCC : 1555 | **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE ET VÉTÉRINAIRE**

**Accord du 22 juin 2022**

relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1<sup>er</sup> septembre 2022

NOR : ASET2251044M

IDCC : 1555

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

**FACOPHAR ;**

**SIMV ;**

**ANSVADM ;**

**SIDIV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. Au regard du contexte économique particulier, les parties signataires conviennent de la nécessité de maintenir une dynamique de revalorisation des minima conventionnels.

**Article 1<sup>er</sup>**

Les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Par ailleurs, celui-ci annule et remplace les dispositions de l'accord du 15 décembre 2021 au plus tôt au 1<sup>er</sup> septembre 2022, dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

## Article 2

Au 1<sup>er</sup> septembre 2022, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

Niveaux (nouvelle classification – Accord de branche du 17/12/2018)	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG)	Rémunérations annuelles garanties (RAG)	Niveaux (ancienne classification)
I.1	1 661,41		1
I.2	1 671,51		
I.3	1 681,61		2
I.4	1 712,77		
I.5	1 743,92		3
I.6	1 831,65		
II.1	1 919,37		4
II.2	2 025,41		
II.3	2 131,45		5
II.4	2 272,35		
II.5	2 413,26		6
II.6	2 524,22		
II.7	2 635,17		7 A
III.1		33 052	7 B
III.2		39 617	8
III.3		43 113	
III.4		46 609	9
III.5		50 605	
III.6		54 601	10
III.7		59 098	
III.8		63 595	11
III.9		68 589	
III.10		73 583	12

## Article 3

La rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I.1 à II.7 de la grille de classification telle que définie dans l'accord relatif aux classifications du 17 décembre 2018 (et pour les niveaux 1 à 7 A de l'ancienne grille de classification).

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;

- la prime d’ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l’intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la CCN et les accords de branche en vigueur.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

#### Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d’un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l’intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la CCN et les accords de branche en vigueur.

#### Article 5

La grille des salaires minima est à adapter à l’horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

#### Article 6

Au regard de l’article L. 2242-15 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l’obligation de l’employeur d’effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s’imposent.

Il est par ailleurs rappelé qu’aux termes de l’article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l’occasion pour les parties d’examiner au moins une fois par an au niveau de la branche l’évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l’équité dans les politiques salariales.

Le présent accord fera donc l’objet d’un suivi sur les salaires de la branche et sur l’égalité professionnelle, à l’occasion de l’examen du rapport annuel de branche.

Conformément aux dispositions de l’article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir un an après la signature du présent accord.

## Article 7

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail et, en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2022 pour ces seules entreprises.

Par ailleurs, cet accord sera opposable aux entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle signataire à compter de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*. Cependant, et ce, toujours dans un objectif de régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, les parties signataires encouragent les entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire à procéder à la revalorisation salariale prévue au présent accord sans attendre son extension.

## Article 8

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

*Fait à Paris, le 22 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Accord du 25 mai 2022**

relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> septembre 2022  
(Corse)

NOR : ASET2251067M

IDCC : 1596, 1597

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

**CAPEB Corse-du-Sud ;**

**CAPEB Haute-Corse,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**STC Corse ;**

**CBA CGT Corse ;**

**CB CFDT Corse ;**

**UNSA Corse ;**

**BATI CFTC Corse,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le secteur du bâtiment en Corse occupe aujourd'hui près de douze mille salariés directs, employés au sein de plus de six mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble de la région à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main-d'œuvre, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

À titre exceptionnel, la structuration de la présente négociation des salaires concerne d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (IDCC 1596) et d'autre part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) (IDCC 1597).

La structuration de la négociation telle qu'indiquée dans le présent accord sera révisée lors de la prochaine négociation afin de se conformer au dispositif conventionnel prévu par les textes précédemment cités en référence.

## **Article 1<sup>er</sup>**

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597) et celles visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Corse.

## **Article 2**

Pour la région Corse, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, à compter du : 1<sup>er</sup> septembre 2022,

pour l'ensemble des coefficients :

- la partie fixe à : 260,00 € ;
- la valeur du point à : 8,20 €.

## **Article 3**

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, pour un horaire de 151,67 heures mensuel, le salaire minimal correspondant au :

- niveau I, position 1 – coefficient 150 est fixé à 1 680,00 € ;
- niveau I, position 2 – coefficient 170 est fixé à 1 720,00 €.

*(Voir page suivante.)*

## Article 4

Pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de l'unité territoriale de Corse s'établit comme indiqué dans le tableau ci-après :

### Pour les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
– position 1	150	1 680,00
– position 2	170	1 720,00
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 777,00
Niveau III		
Compagnons professionnels		
– position 1	210	1 982,00
– position 2	230	2 146,00
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
– position 1	250	2 310,00
– position 2	270	2 474,00

### Pour les entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
– position 1	150	1 680,00
– position 2	170	1 720,00
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 777,00
Niveau III		
Compagnons professionnels		
– position 1	210	1 982,00
– position 2	230	2 146,00

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
– position 1	250	2 310,00
– position 2	270	2 474,00

## Article 5

Les parties signataires, étant engagées par une convention collective nationale spécifique aux entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, estiment remplir ainsi l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article 6

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bastia.

## Article 7

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

*Fait à Corte, le 25 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Accord du 25 mai 2022**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> septembre 2022  
(Corse)

NOR : ASET2251071M

IDCC : 1596, 1597

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

**CAPEB Corse-du-Sud ;**

**CAPEB Haute-Corse,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**STC Corse ;**

**CBA CGT Corse ;**

**CB CFDT Corse ;**

**UNSA Corse ;**

**BATI CFTC Corse,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le secteur du bâtiment en Corse occupe aujourd'hui près de douze mille salariés directs, employés au sein de plus de six mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble de la région à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main-d'œuvre, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

À titre exceptionnel, la structuration de la présente négociation des salaires concerne d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (IDCC 1596) et d'autre part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) (IDCC 1597).

La structuration de la négociation telle qu'indiquée dans le présent accord sera révisée lors de la prochaine négociation afin de se conformer au dispositif conventionnel prévu par les textes précédemment cités en référence.

## **Article 1<sup>er</sup>**

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597) et celles visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de l'unité territoriale de Corse.

Afin de prendre en considération la situation existante des salariés travaillant au-delà des 5 zones définies à l'article 8.13 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) et l'article 8.13 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés), les partenaires sociaux ont décidé d'instituer 2 zones concentriques, les zones 6 et 7, dont les limites sont distantes entre elles de 15 kilomètres mesurés conformément aux articles précités.

Sans préjudice de l'application du régime des grands déplacements, lorsque l'ouvrier travaille dans une zone comprise entre 50 et 80 kilomètres et qu'en accord avec l'employeur il rentre chaque jour à son domicile, il bénéficie de l'indemnité forfaitaire de la zone 6 (50 à 65 kilomètres) ou de la zone 7 (au-delà de 65 kilomètres jusqu'à 80 kilomètres).

Cependant, si l'ouvrier travaille dans une zone comprise entre 50 et 80 kilomètres et qu'il est amené à faire des heures supplémentaires en complément de la journée de travail habituelle, l'employeur privilégiera, dans la mesure du possible, le recours au dispositif des grands déplacements afin de préserver la santé de celui-ci.

## **Article 2**

La date d'application du présent accord est fixée au 1<sup>er</sup> septembre 2022.

*(Voir page suivante.)*

### Article 3

Les montants des indemnités de repas, de trajet et de transport sont fixés comme suit :

#### Pour les entreprises du bâtiment occupant Jusqu'à 10 salariés

(En euros.)

Indemnité repas	Zonage	Indemnité trajet	Indemnité transport
9,30	Zone 1 (00 à 10 Km)	1,56	2,54
	Zone 2 (10 à 20 Km)	2,90	5,26
	Zone 3 (20 à 30 Km)	4,24	8,22
	Zone 4 (30 à 40 Km)	5,69	11,26
	Zone 5 (40 à 50 Km)	8,55	14,36
	Zone 6 (50 à 65 Km)	10,89	18,18
	Zone 7 (65 à 80 Km)	12,91	22,25

#### Pour les entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés

(En euros.)

Indemnité repas	Zonage	Indemnité trajet	Indemnité transport
9,30	Zone 1 (00 à 10 Km)	1,56	2,54
	Zone 2 (10 à 20 Km)	2,90	5,26
	Zone 3 (20 à 30 Km)	4,24	8,22
	Zone 4 (30 à 40 Km)	5,69	11,26
	Zone 5 (40 à 50 Km)	8,55	14,36
	Zone 6 (50 à 65 Km)	10,89	18,18
	Zone 7 (65 à 80 Km)	12,91	22,25

### Article 4

Les parties signataires, étant engagées par une convention collective nationale spécifique aux entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, estiment remplir ainsi l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

### Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bastia.

### Article 6

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

*Fait à Corte, le 25 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 20 du 11 mai 2022**  
relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> mai 2022

NOR : ASET2250795M

IDCC : 1930

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

**ANMF ;**

**SNIA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Après avoir échangé sur la situation des secteurs d'activité et des salariés lors de leur réunion du 11 mai 2022, les partenaires sociaux ont discuté de l'évolution de la grille des salaires minima de la branche en prenant en compte l'évolution du Smic annoncé par le Gouvernement à compter du 1<sup>er</sup> mai.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | *Objet de l'avenant et intégration de son contenu dans la convention collective***

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) fixés dans l'annexe II relative aux salaires minima.

## Article 2 | **Modification du point IV de l'annexe II « Salaires » : rémunération mensuelle minimum (REMM) – niveaux I à IX**

À partir du 1<sup>er</sup> mai 2022, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	Échelon	Salaires minima à partir du 1 <sup>er</sup> mai 2022
Niveau I		1 677,09
Niveau II		1 757,85
Niveau III		1 842,35
Niveau IV		1 936,98
Niveau V		2 182,37
Niveau VI	1 <sup>[1]</sup>	2 353,21
	2	2 530,26
Niveau VII		3 076,97
Niveau VIII		3 684,74
Niveau IX		4 591,77

[1] Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 3111-2 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-58 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

## Article 3 | **Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 4 | **Date d'application**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2022 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les partenaires sociaux demandent que cet avenant soit étendu le plus rapidement possible pour être opposable à tous. À cet effet, ils ont demandé au secrétariat de la branche de procéder à son dépôt dans les plus brefs délais et invitent et remercient les autorités compétentes à instruire cette demande d'extension en urgence.

## **Article 5 | Publicité et dépôt**

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## **Article 6 | Extension**

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 11 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 85 du 29 juin 2022**

relatif aux salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> juillet 2022 (art. 10.2)

NOR : ASET2251051M

IDCC : 2021

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

**GFGA ;**

**GEGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre d'un contexte économique inédit de forte inflation due, d'une part, à la relance post crise sanitaire de l'activité et, d'autre part, à une crise internationale induite par le déclenchement d'une guerre en Europe, le Smic a été revu au 1<sup>er</sup> mai 2022. Pour tenir compte des effets sur le pouvoir d'achat des salariés notamment dans les groupes de classification les plus bas, les partenaires sociaux se sont accordés, lors de la CPPNI du 29 juin 2022, sur une revalorisation des groupes 1, 2 et 3 de la grille des salaires minimums conventionnels au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir de nouveau en septembre 2022 afin d'étudier les possibilités d'évolution de l'ensemble des minima de la grille des salaires au regard de l'évolution économique.

**Article 1<sup>er</sup> | Révision de l'article 10.2.1 « Salaires – Temps complet »**

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :

« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2022, sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales *a minima* en dessous desquelles aucun salarié de la

branche ne peut être rémunéré. Elle ne présume pas de la politique de rémunération dans chaque entreprise de la branche.

(En euros.)

Groupe	Salaire mensuel (151.67 heures/mois)	Taux horaires
Groupe 1	1 652	10,89
Groupe 2	1 668	11,00
Groupe 3	1 733	11,43
Groupe 4	1 875 (sans changement)	12,36 (sans changement)
Groupe 5	2 088 (sans changement)	13,76 (sans changement)
Groupe 6 <sup>[1]</sup>	2 679 (sans changement)	17,66 (sans changement)
Groupe 7 <sup>[1]</sup>	3 169 (sans changement)	20,89 (sans changement)

[1] Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes<sup>[1]</sup> :

- pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les « chaînes » de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 34 036 euros ;
- pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les « chaînes » de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces taux horaires bruts permettent de fixer les niveaux minima des rémunérations brutes à partir desquels la rémunération individuelle est fixée en tenant compte de la formation professionnelle, de l'expérience acquise, du degré d'autonomie et de responsabilité spécifique au poste de travail considéré.

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire de 151,67 heures (moyenne hebdomadaire de 35 heures) ne tenant pas compte des heures supplémentaires. »

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension.

## Article 2

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l'article 4.1 de la convention collective nationale du golf.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[1] Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.



### Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

*Fait à Paris, le 29 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 86 du 29 juin 2022**  
relatif aux absences pour événements familiaux (art. 8.5)

NOR : ASET2251053M

IDCC : 2021

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

**GFGA ;**

**GEGF,**

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**

La loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer a créé un nouveau motif d'absence pour événement familial au bénéfice des salariés. Les partenaires sociaux ont souhaité mettre à jour les dispositions conventionnelles en tenant compte de ces évolutions législatives.

**Article 1<sup>er</sup> | Révision de l'article 8.5 « Absence pour événements familiaux »**

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :

- « Dans les circonstances ci-après et moyennant le justificatif, le personnel bénéficie d'un congé payé spécial indépendant des congés légaux :
- 4 jours ouvrables pour le mariage du salarié ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
  - 4 jours ouvrables pour le décès du conjoint, du concubin ou d'un partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
  - 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même

parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;

- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours ouvrables pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 3 jours ouvrables pour le décès du père ou de la mère ;
- 3 jours ouvrables pour le décès d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- 3 jours ouvrables pour le décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié ;
- 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenance d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Ils sont assimilables à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée des congés payés et le décompte des heures supplémentaires. »

## Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

*Fait à Paris, le 29 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 21 juillet 2022**

relatif à la réévaluation des salaires minima inférieurs au Smic

NOR : ASET2251064M

IDCC : 2120

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

**AFB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC-FO ;**

**FSPBA CGT ;**

**Banque CFTC ;**

**SNB CFE-CGC ;**

**FBA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

En application de l'article 42 de la convention collective de la banque, les partenaires sociaux engagent chaque année une négociation dans le cadre de l'article L. 2241-1 du code du travail. Cette négociation porte notamment sur les minima conventionnels.

Le contexte actuel d'inflation a entraîné en France plusieurs réévaluations du montant du Smic annuel au cours de l'année 2022. Cette situation, dont il est difficile d'établir si elle est conjoncturelle ou structurelle a eu pour effet d'atteindre, voire dépasser les premiers niveaux de minima de la convention collective de la branche banque.

Cette situation n'avait jusqu'à présent jamais été constatée dans la branche. Les parties au présent accord marquent leur attachement à ce que les salaires minima de la branche, et donc les salaires de l'ensemble des salariés des banques qui relèvent de son champ d'application, restent systématiquement supérieurs au Smic. Elles soulignent ainsi la volonté de maintenir un cadre social protecteur au niveau de la branche.

Aussi, les parties conviennent, par le présent accord, de réévaluer les salaires minima de la branche qui seraient inférieurs au Smic. Elles précisent que cette démarche de suivi dans la durée du niveau des salaires minima de la branche au regard de l'évolution du montant du Smic

ne remet pas en cause le principe d'une négociation annuelle, telle que fixée par la loi et la convention collective de la banque.

Au regard de ces considérations, les parties signataires conviennent des éléments suivants :

### **Article 1<sup>er</sup> | Mesure d'actualisation des salaires minima à l'évolution du Smic au 1<sup>er</sup> août 2022**

Les salaires minima visés à l'article 42.2 de la convention collective ne peuvent être inférieurs à la valeur du montant du Smic annuel au 1<sup>er</sup> août 2022, majorée de 5 %, soit 21 155 € brut.

Les entreprises qui relèvent de la convention collective de la banque disposent d'un délai de deux mois pour mettre en conformité les rémunérations des salariés éventuellement concernés.

Cette mise en conformité prend effet à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle valeur nationale du Smic, soit au 1<sup>er</sup> août 2022, avec application rétroactive, le cas échéant, à cette date.

### **Article 2 | Principe d'actualisation**

Dès lors qu'au moins un salaire minima de la convention collective de branche banque se situerait en dessous du montant du Smic majoré de 5 % à la suite de sa revalorisation, les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard dans les deux mois suivant la date d'entrée en vigueur de cette revalorisation, afin de revaloriser les montants des salaires minima afin qu'ils restent strictement supérieurs au montant du Smic majoré de 5 %.

Un avenant au présent accord fixera alors, pour la détermination du montant des nouveaux minima conventionnels, le nouveau pourcentage de majoration du Smic retenu et le montant en euro afférent tels que définis au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 1<sup>er</sup>.

### **Article 3 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

### **Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

### **Article 5 | Formalités et extension**

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

*Fait à Paris, le 21 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 2221 | **MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX**  
**(Isère et Hautes-Alpes)**  
**(13 septembre 2001)**

(Bulletin officiel n° 2002-2 bis

(Étendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,

*Journal officiel* du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)

## **Accord du 29 juin 2022**

relatif au maintien des dispositions territoriales

NOR : ASET2251049M

IDCC : 2221

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

**UDIMEC Isère,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation a abouti à la conclusion d'une nouvelle convention collective nationale qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique.

La nouvelle convention collective nationale signée le 7 février 2022, entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, sauf l'entrée en vigueur par anticipation des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la convention collective nationale et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

À compter de ces échéances, les partenaires sociaux territoriaux ont décidé, par un avenant de révision-extinction conclu ce même jour, de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes

du 1<sup>er</sup> octobre 2001 (IDCC n° 2221), ci-après dénommée la convention collective territoriale, et les accords conclus dans son champ.

Toutefois, les partenaires sociaux territoriaux ont décidé de conclure le présent accord autonome sur le territoire de l'Isère et des Hautes-Alpes, avec les dispositions territoriales suivantes, qui s'appliquera sous réserve et à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale, respectueux des nouvelles dispositions nationales.

Il s'inscrit dans le cadre de l'avenant de révision-extinction précité, dont les parties signataires du présent accord reconnaissent la validité.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application et salariés visés**

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises de la branche de la métallurgie.

Il est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective territoriale, à savoir sur le territoire de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Il s'applique aux salariés des entreprises entrant dans son champ d'application professionnel et géographique, relevant des groupes d'emplois de A à E de la classification instituée par la nouvelle convention collective nationale, à l'exception des dispositions de l'article 6 relatif à la médiation qui s'appliquent aux salariés de l'ensemble des groupes d'emplois de la nouvelle classification conventionnelle.

## **Article 2 | Épreuve d'essai**

L'engagement peut être précédé d'une épreuve d'essai correspondant à l'emploi proposé. La durée de cette épreuve technique ne peut excéder 24 heures de travail au total.

Le temps passé par le salarié aux épreuves d'essai professionnel est payé au moins sur la base du taux du salaire minima hiérarchique de l'emploi postulé.

## **Article 3 | Indemnité de rappel**

Une indemnité de rappel est allouée en sus du salaire à tout salarié rappelé exceptionnellement pour les besoins de l'entretien ou pour des travaux d'urgence après avoir quitté l'établissement.

Cette indemnité est égale à : une heure et demie de son salaire horaire effectif moyen sans majoration d'heures supplémentaires, si le travail demandé n'exige pas sa présence au cours des heures de nuit ; à deux heures de ce même salaire horaire, si le travail demandé exige sa présence au cours des heures de nuit ; à trois heures de ce même salaire horaire, si le rappel a lieu le dimanche, entre 0 heure et 24 heures.

Cette indemnisation spécifique ne peut se cumuler avec celle résultant de dispositions propres à un régime d'astreinte institué dans l'entreprise en application de l'article L. 3121-9 du code du travail.

## **Article 4 | Prime d'ancienneté**

Les salariés dont l'emploi est compris dans les groupes d'emplois A à E de la nouvelle classification conventionnelle, continueront à bénéficier d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération mensuelle après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, dans la limite de quinze ans.

Les dispositions relatives à la prime d'ancienneté sont unifiées dans la nouvelle convention collective nationale qui définit un nouveau mode de calcul, ainsi que des dispositions transitoires. Toutefois la valeur du point continuera d'être fixée par un accord territorial, une fois la nouvelle convention collective nationale entrée en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024. En l'absence

d'accord territorial prévoyant la valeur du point à cette date, la valeur du point applicable sera la dernière valeur territoriale négociée.

## **Article 5 | Dialogue social : temps préparatoire**

Les partenaires sociaux territoriaux souhaitent favoriser un dialogue social de qualité.

Ils conviennent de débiter leurs réunions de négociation collective par un temps préparatoire qui précède de manière immédiate le temps de négociation lui-même.

Ce temps préparatoire est ainsi intégré à la réunion de négociation qui voit se succéder le temps préparatoire et le temps de négociation ; il est traité et répond aux mêmes obligations que le temps de négociation. Il peut avoir une durée comprise entre 30 minutes et une heure.

## **Article 6 | Médiation**

### **Article 6.1 | Exposé des motifs**

La qualité de vie au travail, le développement économique et l'optimisation des ressources des entreprises, impliquent une réelle capacité de dialogue et de négociation.

À ce titre, conscients de leur responsabilité sociétale afin de promouvoir la paix économique et sociale, les partenaires sociaux territoriaux ont décidé de proposer un accompagnement de prévention et de traitement amiable des conflits.

Dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise, la médiation a pour objectif d'établir un dialogue constructif et sécurisé afin de permettre l'exécution des relations contractuelles dans des conditions optimales.

Les signataires reconnaissent le rôle fonctionnel des représentants du personnel qui contribuent largement à l'apaisement de nombreux malentendus. Ils constatent cependant que demeurent de nombreuses situations où la communication est difficile à établir ou à rétablir.

Ils n'entendent en aucun cas entraver ou décourager la recherche d'une solution juridique à un événement susceptible de provoquer l'ouverture d'un droit pour l'une ou l'autre des parties.

### **Article 6.2 | Fonctionnement de la médiation**

Dans une entreprise, de multiples sources de tensions sont susceptibles d'apparaître, entre un salarié et un employeur, mais aussi entre collègues de travail, notamment : déceptions professionnelles, conflits au sein d'une équipe, ressentis de harcèlement, altercations et malentendus, accompagnement au changement, ruptures conventionnelles, nouvelle direction ou nouveau collègue de travail.

Il devient parfois utile de se faire accompagner par un tiers, expert de la gestion de conflit en milieu professionnel, afin d'améliorer les relations de travail, dans un format tant individuel que collectif.

Les entreprises et les salariés peuvent décider librement d'opter pour la médiation.

La médiation ne modifie en rien la liberté et les droits des parties, ni des partenaires sociaux. Elle n'est pas un préalable obligatoire. Elle n'a aucune incidence sur le pouvoir disciplinaire et de direction de l'employeur.

### **Article 6.3 | Appel au médiateur des entreprises**

Les parties sont libres de choisir leur médiateur.

Chaque entreprise est encouragée à promouvoir des outils internes de dialogue et d'écoute afin de résoudre les tensions et les conflits. À ce titre, les entreprises ont la possibilité de former et de désigner des médiateurs ou des facilitateurs internes à leurs organisations.



Afin de faciliter l'accès à un mode apaisé de règlement des conflits, les partenaires sociaux de la métallurgie souhaitent offrir aux salariés la possibilité de solliciter gratuitement un médiateur des entreprises de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes, agréé par l'UDIMEC.

Les partenaires sociaux (élus au CSE ou syndicats), le salarié ou l'employeur peuvent faire appel librement, oralement ou par écrit, au médiateur des entreprises. Le médiateur se saisira de la demande dans un délai indicatif de quatre jours.

La prise de contact gratuite du médiateur des entreprises permet de vérifier l'opportunité d'une médiation et d'aider les parties à mieux connaître cette option.

En cas d'acceptation de l'employeur, le coût de la médiation pourra être pris en charge au titre de son adhésion à l'UDIMEC. Selon la situation et la durée de l'accompagnement, une participation spécifique sera préalablement proposée à l'entreprise.

#### ■ Contacts des médiateurs de l'UDIMEC :

- Sud Isère : 19 rue des Berges – 38000 Grenoble. Téléphone : 04 76 41 49 49 ;
- Nord Isère : 23 rue Condorcet – 38090 Villefontaine. Téléphone : 04 88 77 94 20.

### **Article 6.4 | Déroulement de la médiation**

En fonction des besoins en présence, la médiation peut avoir de nombreux formats. Elle peut être individuelle, entre deux personnes, ou collective, au sein d'une équipe.

Avec l'aide du médiateur des entreprises, les personnes choisissent librement le lieu de la médiation et fixent librement le calendrier des rencontres.

Elles peuvent se faire assister par leurs conseils de leur choix. Tous les participants devront alors se conformer aux règles de confidentialité.

Le médiateur des entreprises n'a ni le pouvoir de juger ni le pouvoir d'imposer une solution. Il ne prendra pas position. Il ne doit exercer aucune pression sur les personnes. Il s'assure d'un dialogue courtois et de bonne foi.

Lors des rencontres de médiation toutes les personnes sont présentes. En cas de besoin, il est possible de prévoir des entretiens individuels.

Le médiateur s'emploie à rétablir l'écoute et le dialogue entre les personnes sur l'objet de l'incompréhension qui les oppose. Il les invite à remonter à l'origine du malaise, à s'en expliquer en toute loyauté, à s'écouter mutuellement afin de se comprendre. Il propose ensuite aux personnes de convenir elles-mêmes s'il y a lieu ou non d'apporter un changement dans leurs relations de travail ou dans les relations avec un ou plusieurs tiers.

La médiation peut prendre fin à tout moment, à l'initiative de l'une des personnes ou du médiateur.

En cas d'accord, si les parties le souhaitent, elles peuvent formaliser par écrit leurs engagements. Le médiateur peut aider à la rédaction de ce protocole, mais il n'est ni partie prenante ni signataire.

### **Article 6.5 | Déontologie et qualités du médiateur des entreprises**

Les médiateurs s'engagent à respecter le code national de déontologie du médiateur et à adopter une posture de neutralité et d'impartialité.

Ils respectent les conditions de professionnalisme imposées par les articles 1532 et suivants du code de procédure civile.

Les médiateurs font l'objet d'une expertise reconnue, d'un contrôle d'expérience et d'une adaptation professionnelle continue.

Chaque médiateur s'engage à une obligation générale de confidentialité sur les informations transmises par les personnes. Tout ce qui est dit devant le médiateur peut rester secret, ce sont les parties qui décident. Cet engagement subsiste après la fin de la médiation.

#### **Article 6.6 | Lanceurs d'alertes, alertes harcèlements, agissements sexistes**

Les partenaires sociaux souhaitent s'impliquer aux côtés des entreprises afin d'apporter leur aide concrète pour lutter contre le harcèlement, la discrimination, ou toute forme d'atteinte à l'égalité professionnelle.

Les salariés, les représentants du personnel et les entreprises pourront saisir le médiateur des entreprises, afin de les accompagner dans les procédures d'enquêtes et d'analyse suite à des signalements de ressentis de discrimination, ressentis de harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes. Avec l'accord du salarié, le médiateur pourra entrer en contact avec les référents harcèlement internes de l'entreprise.

Le médiateur, s'assurera que l'alerte soit traitée avec humanité et impartialité. Son rôle est de permettre à chacune des parties de s'exprimer et de mieux comprendre la situation. Il pourra accompagner les parties à la co-construction d'un plan d'actions.

Les entreprises pourront également désigner le médiateur comme référent afin de les accompagner dans les procédures de protection des lanceurs d'alerte. La procédure d'alerte concerne toutes les violations graves de la loi ou du règlement, notamment : les crimes, les délits, les menaces ou préjudices grave pour l'intérêt général.

#### **Article 6.7 | Suivi des conflits**

L'UDIMEC assurera une information des partenaires sociaux sur la nature et l'importance des conflits constatés dans le département, ayant donné lieu à la saisine du médiateur des entreprises.

Chaque année, dans le cadre d'une réunion paritaire, ce retour d'information anonyme et dans le respect des règles de confidentialité, permettra aux syndicats et aux employeurs de mieux détecter les actions préventives à mettre en œuvre.

#### **Article 7 | Condition, durée, révision et dénonciation**

La validité du présent accord est subordonnée à l'entrée en vigueur effective de la nouvelle convention collective nationale en date du 7 février 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

#### **Article 8 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et l'ensemble de ses mesures prennent effet aux dates d'entrée en vigueur effective de la nouvelle convention collective nationale.

#### **Article 9 | Entreprises de moins de 50 salariés**

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

#### **Article 10 | Formalités de notification et de dépôt**

Après sa signature, le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations représentatives, puis fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à

l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

#### **Article 11 | *Suivi et rendez-vous***

Les parties signataires conviennent d'évoquer le suivi du présent accord, en cas d'évolution de la nouvelle convention collective nationale ou à chaque fois que l'une des parties en exprimera le souhait.

Elles conviennent en tout état de se donner un rendez-vous spécifique à cette fin, avant la fin de l'année 2024.

#### **Article 12 | *Extension***

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de l'une des parties signataires.

*Fait à Grenoble, le 29 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 7 décembre 2021**

relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2022

NOR : ASET2251047M

IDCC : 2247

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

**Planète CSCA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNECAA CFE-CGC ;**

**SN2A CFTC ;**

**FBA CFTD,**

d'autre part,

Entre les organisations soussignées, il est convenu de ce qui suit :

Conformément au 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 22 de la convention collective du 18 janvier 2002, les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1<sup>er</sup> janvier 2022 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV à la convention collective, réévalués précédemment par l'avenant du 24 novembre 2020, et en dernier lieu par l'avenant du 7 décembre 2021 comme suit :

■ + 2,5 % pour les classes A, B, C et D ;

■ + 2 % pour les classes E, F, G et H.

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

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros.)

Classe	Salaires annuels minima
Classe A	19 896
Classe B	21 220
Classe C	22 546

Classe	Salaires annuels minima
Classe D	25 099
Classe E	29 148
Classe F	34 589
Classe G	40 157
Classe H	49 224

*Fait à Paris, le 7 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 2294 | **INDUSTRIES ET MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE**  
**(Aube)**

**(5 juin 2002)**

*(Bulletin officiel n° 2002-11 bis)*

*(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,*

*Journal officiel du 23 juin 2004)*

### **Accord du 24 juin 2022**

portant sur l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail dans l'Aube

NOR : ASET2251050M

IDCC : 2294

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

**UIMM Champagne-Ardenne ;**

**UIMM Champagne-Ardenne site de l'Aube,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT Métallurgie ;**

**CFE-CGC Métallurgie,**

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, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> 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.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de

l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Enfin, le présent accord s'inscrit dans le cadre de la signature de l'avenant de révision extinction du 24 juin 2022 de la convention collective territoriale de l'Aube, avenant dont les parties signataires du présent accord reconnaissent la validité.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application professionnel et géographique**

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des industries et métiers de la métallurgie de l'Aube, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

## **Article 2 | Salariés visés**

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

## **Article 3 | Indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail**

### **Article 3.1 | Frais de trajet domicile-lieu de travail en transports publics**

Les salariés, ayant accès pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel de travail à un moyen de transport public de personnes, bénéficient de la prise en charge par l'employeur, à titre obligatoire, au minimum de 75 % du coût de l'abonnement souscrit.

Cette prise en charge est ramenée à 50 % du coût de l'abonnement souscrit, en application de l'article R. 3261-1 du code du travail, lorsque la distance domicile-lieu de travail est inférieure à 10 km ou, lorsque cette distance dépasse 55 km, pour la portion excédant 55 km. L'appréciation de cette distance s'effectue selon les modalités définies à l'article 3.2.1 du présent accord.

Cette prise en charge des frais de transport public de personnes constitue un remboursement de frais professionnels.

Le remboursement se fait sur la base de l'abonnement permettant d'effectuer le trajet dans le temps le plus court.

Le remboursement est subordonné à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres et de la copie de l'abonnement par le salarié, lesquels doivent permettre d'identifier le titulaire. Toutefois, une attestation sur l'honneur suffit pour ouvrir droit à la prise en charge :

- lorsqu'il s'agit d'un titre d'abonnement à un service public de location de vélos et qu'il ne comporte pas les nom et prénom du bénéficiaire ;
- et pour les salariés intérimaires.

### **Article 3.2 | Frais de trajet domicile-lieu de travail en véhicule personnel**

Les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail pour les raisons suivantes :

- absence de moyen de transport public entre la localité de résidence du salarié et son lieu de travail ;
- existence d'un moyen de transport public entre la localité de résidence du salarié et son lieu de travail alors que le salarié est contraint de prendre son véhicule personnel notamment

pour incompatibilités d'horaire de travail et des transports publics, pour utilisation de son véhicule à des fins professionnels (déplacements...) ;  
peuvent bénéficier d'une indemnité d'éloignement variant selon la distance kilométrique, qui constitue un remboursement de frais professionnels conformément à la réglementation en vigueur.

### **Article 3.2.1 | Conditions pour bénéficier de l'indemnité d'éloignement**

Elle n'est pas applicable aux salariés pour lesquels un service de transport gratuit est organisé par l'entreprise ou aux salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des dépenses de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène.

Les salariés bénéficiaires sont ceux ayant leur lieu de résidence habituelle situé à une distance égale ou supérieure à 10 km de leur lieu de travail habituel.

La distance kilométrique à prendre en considération pour l'application du barème d'indemnité est la distance séparant le lieu de travail de l'adresse du lieu de résidence habituelle, mesurée sur le site Internet Viamichelin.fr en utilisant le trajet le plus court.

Une distance inférieure à 10 km n'ouvre pas droit à indemnisation. Une distance supérieure à 55 km sera plafonnée à 55 km.

L'indemnité d'éloignement est due en fonction du nombre de journées de travail effectif accomplies par chacun des intéressés dans le cadre de la semaine.

Pour les salariés venant en covoiturage, une seule indemnité sera versée par véhicule.

### **Article 3.2.2 | Procédure pour bénéficier de l'indemnité d'éloignement**

Les frais de transport seront versés sur demande écrite présentée par le salarié qui désire en bénéficier ; il devra pour cela :

- justifier de son lieu de résidence habituelle et démontrer que la localité du lieu de sa résidence habituelle est à au moins 10 km de son lieu de travail par le trajet le plus court ;
- attester qu'il effectue chaque jour de travail un trajet « aller-retour » de son lieu de résidence habituelle à son lieu de travail, et mentionner le mode de transport employé par lui ;
- attester qu'il utilise son véhicule personnel pour venir travailler ;
- s'engager à informer sans délai la direction de son entreprise de toute modification qu'il apporterait à l'état de fait résultant de ses déclarations.

### **Article 3.2.3 | Montant de l'indemnité d'éloignement**

Le tableau ci-après indique le montant de l'indemnité hebdomadaire (ou journalière) en fonction de la distance domicile-lieu de travail. Les chiffres sont calculés par jour.

■ 10 km x 2 x 0,08 (prix km auto) = 1,60 € par jour.

*(Voir page suivante.)*



Distance <sup>(1)</sup>	Indemnité				Distance <sup>(1)</sup>	Indemnité			
	Prix du km (en €)		Prix du km (en €)			Prix du km (en €)		Prix du km (en €)	
	0,031		0,08			0,031		0,08	
	Motocycle		Automobile			Motocycle		Automobile	
	Hebdo <sup>(2)</sup>	Jour <sup>(3)</sup>	Hebdo <sup>(2)</sup>	Jour <sup>(3)</sup>		Hebdo <sup>(2)</sup>	Jour <sup>(3)</sup>	Hebdo <sup>(2)</sup>	Jour <sup>(3)</sup>
-10 km					33	10,23 €	2,05 €	26,40 €	5,28 €
10	3,10 €	0,62 €	8,00 €	1,60 €	34	10,54 €	2,11 €	27,20 €	5,44 €
11	3,41 €	0,68 €	8,80 €	1,76 €	35	10,85 €	2,17 €	28,00 €	5,60 €
12	3,72 €	0,74 €	9,60 €	1,92 €	36	11,16 €	2,23 €	28,80 €	5,76 €
13	4,03 €	0,81 €	10,40 €	2,08 €	37	11,47 €	2,29 €	29,60 €	5,92 €
14	4,34 €	0,87 €	11,20 €	2,24 €	38	11,78 €	2,36 €	30,40 €	6,08 €
15	4,65 €	0,93 €	12,00 €	2,40 €	39	12,09 €	2,42 €	31,20 €	6,24 €
16	4,96 €	0,99 €	12,80 €	2,56 €	40	12,40 €	2,48 €	32,00 €	6,40 €
17	5,27 €	1,05 €	13,60 €	2,72 €	41	12,71 €	2,54 €	32,80 €	6,56 €
18	5,58 €	1,12 €	14,40 €	2,88 €	42	13,02 €	2,60 €	33,60 €	6,72 €
19	5,89 €	1,18 €	15,20 €	3,04 €	43	13,33 €	2,67 €	34,40 €	6,88 €
20	6,20 €	1,24 €	16,00 €	3,20 €	44	13,64 €	2,73 €	35,20 €	7,04 €
21	6,51 €	1,30 €	16,80 €	3,36 €	45	13,95 €	2,79 €	36,00 €	7,20 €
22	6,82 €	1,36 €	17,60 €	3,52 €	46	14,26 €	2,85 €	36,80 €	7,36 €
23	7,13 €	1,43 €	18,40 €	3,68 €	47	14,57 €	2,91 €	37,60 €	7,52 €
24	7,44 €	1,49 €	19,20 €	3,84 €	48	14,88 €	2,98 €	38,40 €	7,68 €
25	7,75 €	1,55 €	20,00 €	4,00 €	49	15,19 €	3,04 €	39,20 €	7,84 €
26	8,06 €	1,61 €	20,80 €	4,16 €	50	15,50 €	3,10 €	40,00 €	8,00 €
27	8,37 €	1,67 €	21,60 €	4,32 €	51	15,81 €	3,16 €	40,80 €	8,16 €

Distance <sup>(1)</sup>	Indemnité			Distance <sup>(1)</sup>	Indemnité				
	Prix du km (en €)		Prix du km (en €)		Prix du km (en €)		Prix du km (en €)		
	0,031		0,08		0,031		0,08		
	Motocycle		Automobile		Motocycle		Automobile		
	Hebdo <sup>(2)</sup>	Jour <sup>(3)</sup>	Hebdo <sup>(2)</sup>		Jour <sup>(3)</sup>	Hebdo <sup>(2)</sup>	Jour <sup>(3)</sup>		
28	8,68 €	1,74 €	22,40 €	4,48 €	52	16,12 €	3,22 €	41,60 €	8,32 €
29	8,99 €	1,80 €	23,20 €	4,64 €	53	16,43 €	3,29 €	42,40 €	8,48 €
30	9,30 €	1,86 €	24,00 €	4,80 €	54	16,74 €	3,35 €	43,20 €	8,64 €
31	9,61 €	1,92 €	24,80 €	4,96 €	55	17,05 €	3,41 €	44,00 €	8,80 €
32	9,92 €	1,98 €	25,60 €	5,12 €	et plus				
(1) Distance séparant le domicile du lieu de travail, mesuré sur le site Viamichelin.fr.									
[2] Indemnité hebdomadaire correspondant à 5 jours de travail, aller-retour.									
[3]Taux journalier soit 1/5 de l'indemnité hebdomadaire [2].									

(1) Distance séparant le domicile du lieu de travail, mesuré sur le site Viamichelin.fr.

[2] Indemnité hebdomadaire correspondant à 5 jours de travail, aller-retour.

[3] Taux journalier soit 1/5 de l'indemnité hebdomadaire [2].

(Voir page suivante.)

#### **Article 4 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 5 | Rendez-vous annuel sur l'application de l'accord**

En vue d'une éventuelle revalorisation de la présente indemnité d'éloignement, les parties conviennent de se revoir tous les ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

#### **Article 6 | Révision**

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

#### **Article 7 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

#### **Article 8 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

#### **Article 9 | Entrée en vigueur de l'accord et extension**

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Si, entre la date de signature et l'entrée en vigueur du présent accord au 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'indemnité d'éloignement est revalorisée, il sera tenu compte du dernier avenant portant sur les valeurs d'indemnité d'éloignement signé avec les partenaires sociaux.

#### **Article 10 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

#### **Article 11 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord 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 Troyes.

*Fait à Rosières-près-Troyes, le 24 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **2294** | **INDUSTRIES ET MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE**  
**(Aube)**

**(5 juin 2002)**

*(Bulletin officiel n° 2002-11 bis)*

*(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,*

*Journal officiel du 23 juin 2004)*

### **Avenant du 24 juin 2022**

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251052M

IDCC : 2294

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

**UIMM Champagne-Ardenne site de l'Aube,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT Métallurgie ;**

**CFE-CGC Métallurgie,**

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<sup>er</sup> 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 de l'Aube 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<sup>er</sup> | Objet de l'avenant**

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de l'Aube et 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. Sont notamment visés :

- la convention collective des industries et métiers de la métallurgie de l'Aube du 5 juin 2002 ;
- l'accord du 21 décembre 2004 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 21 décembre 2004 relatif au barème de l'indemnité de transport ;
- l'accord du 21 décembre 2007 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 6 juillet 2010 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 6 juillet 2010 relatif au barème de l'indemnité de transport ;
- les accords du 12 juillet 2011 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques et au calcul de la prime d'ancienneté ;
- l'accord du 9 juillet 2012 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 9 juillet 2012 relatif au barème de l'indemnité de transport ;
- l'accord du 24 juin 2013 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ainsi que l'accord du 14 novembre 2013 rectifiant l'erreur sur le coefficient 240 ;
- l'accord du 4 juin 2014 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 4 juin 2015 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 10 juin 2016 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 18 mai 2017 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 18 mai 2017 relatif au barème de l'indemnité de transport ;
- l'accord du 02 mai 2018 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 14 mai 2019 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 26 mai 2021 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 26 mai 2021 relatif au barème de l'indemnité de transport ;
- l'accord du 03 mars 2022 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques.

## **Article 2 | Dispositions spécifiques à la protection sociale**

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant n'est pas applicable à l'accord du 21 décembre 2006 relatif à la prévoyance au sein des entreprises de la métallurgie de l'Aube. 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'accord du 21 décembre 2006 susmentionné relatif 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<sup>er</sup> 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 Troyes.

*Fait à Rosières-près-Troyes, le 24 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 25 juin 2021**  
relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2021  
(Auvergne)

NOR : ASET2251065M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FG FO Construction,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup>**

La valeur du point est fixée à 8,15 pour l'ensemble du territoire Auvergne à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

### **Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### **Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

### **Article 4**

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23/03/2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Clermont-Ferrand, le 25 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)



**Accord du 19 juillet 2021**  
relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2021  
(Bourgogne)

NOR : ASET2251066M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;**

**CFDT SYNATPAU ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup>

La valeur du point est fixée à 8,15 pour l'ensemble du territoire Bourgogne à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

### Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du salaire minimum de 1 735 euros.

### Article 4

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23/03/2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Dijon, le 19 juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE,  
CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

**Accord du 18 juillet 2022**  
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2251043M

IDCC : 2528

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

**FFM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNAA CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**CMTE CFTC ;**

**THC CGT ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Un arrêté ministériel est intervenu portant fusion des champs d'application des conventions collectives maroquinerie ganterie de peau puis, un autre portant fusion avec celui de la CCN maroquinerie du champ des CCN tanneries, cuirs et peaux et la CCN de la cordonnerie multiservice.

En considération de ces arrêtés, un protocole paritaire a été conclu entre des organisations patronales et salariales représentatives pour organiser le fonctionnement de la commission paritaire commune à ces différentes CCN.

C'est dans ce cadre que toutes les organisations patronales et salariales ont été convoquées à la réunion paritaire du 18 juillet 2022.

Ainsi le 18 juillet 2022, ces organisations, pour le secteur de la maroquinerie ganterie de peau notamment, se sont réunies afin de traiter la question des salaires minima suite à l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> mai 2022 consécutive à une hausse de l'inflation.

Cette négociation a eu lieu avec ces organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Un accord a pu être trouvé sur les salaires minima dans le secteur de la maroquinerie ganterie de peau.

Il est en conséquence convenu ce qui suit en ce qui concerne le secteur des industries de la maroquinerie, ganterie de peau (IDCC 2528) :

Étant rappelé que les salaires minima font l'objet d'une négociation annuelle au niveau de la branche et compte tenu de l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> mai 2022, les partenaires sociaux ont décidé de signer un nouvel accord sur les salaires minima.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

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

## **Champ d'application**

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case – pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables – sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles – cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie – bourses – porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;

- sacs pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents ;
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir d'une part et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419Z) d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, JO du 10 mai 2017). 2 grilles ont été négociées le 18 juillet 2022. La branche maroquinerie, pour le secteur des industries de la maroquinerie et de la ganterie de peau est parvenue à l'accord suivant :

### Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

(En euros.)

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 678,66	1 678,66		
Niveau II	1 691	1 691		
Niveau III	1 701	1 701	1 757	
Niveau IV			1 931	2 515
Niveau V			2 055	3 339
Niveau VI				3 832

### Grille pour la ganterie de peau

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

#### ■ Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1 678,66 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 678,66 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 703 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 741 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1 775 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1 811 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 1 811 € par mois.

#### ■ Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1 698 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 706 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 728 € par mois ;

- niveau 2, échelon 2 : 1 740 € par mois ;
- niveau 2, échelon 3 : 1 802 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 892 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 2 027 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 2 162 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 2 297 € par mois ;
- niveau 4, échelon 1 : 2 501 € par mois ;
- niveau 4, échelon 2 : 3 109 € par mois.

■ **Personnel cadre :**

- niveau 5, échelon 1 : 3 545 € par mois.

Dans le secteur de la maroquinerie et de la ganterie de peau, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

## **Égalité professionnelle**

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la maroquinerie (IDCC 2528), les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables. Il en est de même pour la ganterie de peau.

## **Validité**

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension est publié au *Journal officiel* et jusqu'au 31 décembre 2022.

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires minima du secteur des industries de la maroquinerie et de la ganterie de peau dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du Smic, si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du niveau 1 résultant de l'application du présent accord, dans le courant de l'année 2022.

## **Dépôt extension**

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 1512Z et 1419Z.

Les parties demandent au ministère d'étendre rapidement le présent accord.

*Fait à Paris, le 18 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **2609** | **ETAM**

**Accord du 25 mai 2022**

relatif aux salaires à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022

NOR : ASET2251074M

IDCC : 2609

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

**FBTP 2A ;**

**CAPEB Corse du Sud ;**

**CAPEB Haute-Corse,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**STC Corse ;**

**CFE-CGC BTP PACAC ;**

**CBA CGT Corse ;**

**CB CFDT Corse ;**

**UNSA Corse ;**

**BATI CFTC Corse,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au national, et spécifiquement, le STC – syndicat des travailleurs corses, non représentatif au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Corse.

**Article 1<sup>er</sup>**

Pour la région Corse, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment pour un horaire collectif de travail de 35 heures par

semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

Niveau A	1 680,00
Niveau B	1 720,00
Niveau C	1 800,00
Niveau D	1 946,67
Niveau E	2 141,28
Niveau F	2 442,01
Niveau G	2 720,92
Niveau H	2 970,92

## Article 2

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

## Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bastia.

## Article 4

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

*Fait à Corte, le 25 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3026 | Convention collective nationale

IDCC : 2728 | **SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES ET RAFFINERIES  
DE SUCRE**

**Avenant n° 12 du 30 juin 2022**  
relatif aux salaires 2022

NOR : ASET2251041M

IDCC : 2728

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

**SNFS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGA CFTD,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Champ d'application**

Le champ d'application du présent avenant correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (n° IDCC : 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
- d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage le syndicat national des fabricants de sucre de France – SNFS et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'INSEE (actuellement 10.81Z, anciennement 15.8H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

Il est précisé que cet accord ne contient pas de stipulation relative aux entreprises de moins de 50 salariés car, dans le champ de cet accord, il n'y a pas d'entreprise de cette taille.

## **Préambule**

Les partenaires sociaux conscients du contexte économique actuel, de la forte inflation et des augmentations successives du Smic pouvant impacter à terme la grille de rémunération conventionnelle, ont convenu des modifications suivantes :

### **Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations**

Les salaires visés à l'annexe III de la convention collective du 31 janvier 2008 sont revalorisés comme suit :

- à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, les rémunérations annuelles garanties des classes 1 à 10, sont revalorisées de 750 euros ;
- à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, les rémunérations annuelles garanties des classes 1 à 10, sont revalorisées de 250 euros.

Ces revalorisations s'appliquent aux mêmes dates aux rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques des agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres confirmés ainsi qu'aux cadres supérieurs.

En conséquence, les rémunérations figurant à l'annexe III de la convention collective nationale seront remplacés par les barèmes figurant à l'article 3 du présent accord aux dates définies audit article.

Ces majorations ne s'appliquent pas aux primes de panier, prime de vacances, primes liées à la polyvalence et aux primes d'ancienneté visées à l'annexe IV de la convention collective du 31 janvier 2008.

### **Article 2 | Clause de revoyure**

Les signataires du présent accord prévoient de se revoir au mois d'octobre 2022. Une CPPNIC sera réunie à cet effet.

*(Voir page suivante.)*

### Annexe III Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2022

(En euros.)

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/Employés	1 – niveau A	20 630,54
	1 – niveau B	21 004,87
	2 – niveau A	21 465,95
	2 – niveau B	22 020,49
	3 – niveau A	22 679,63
	3 – niveau B	23 447,47
	4 – niveau A	24 332,28
	4 – niveau B	25 346,07
Agents Maîtrise/ Techniciens	5 – niveau A	26 501,96
	5 – niveau B	27 815,45
	6 – niveau A	29 304,51
	6 – niveau B	30 989,38
	7 – niveau A	32 893,96
	7 – niveau B	35 048,13
Cadres	8	37 482,88
	9	44 828,96
	10	55 849,34

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 651,91 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

#### Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :

(En euros.)

Agent de maîtrise et techniciens confirmé <sup>[1]</sup>	28 223,04
Ingénieurs et cadre confirmé <sup>[1]</sup>	38 967,95
Cadre supérieur	72 401,63
[1] 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

### Annexe III Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1<sup>er</sup> septembre 2022

(En euros.)

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/Employés	1 – niveau A	20 880,54
	1 – niveau B	21 254,87
	2 – niveau A	21 715,95
	2 – niveau B	22 270,49
	3 – niveau A	22 929,63
	3 – niveau B	23 697,47
	4 – niveau A	24 582,28
	4 – niveau B	25 596,07
Agents Maîtrise/ Techniciens	5 – niveau A	26 751,96
	5 – niveau B	28 065,45
	6 – niveau A	29 554,51
	6 – niveau B	31 239,38
	7 – niveau A	33 143,96
	7 – niveau B	35 298,13
Cadres	8	37 732,88
	9	45 078,96
	10	56 099,34

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 651,91 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant)

#### Rémunérations Minimales Annuelles Garanties spécifiques

(En euros.)

Agent de maîtrise et techniciens confirmé <sup>[1]</sup>	28 473,04
Ingénieurs et Cadre confirmé <sup>[1]</sup>	39 217,95
Cadre supérieur	72 651,63
[1] 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

#### Article 4 | Dépôt

Le présent avenant est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Chaque organisation signataire est destinataire d'un exemplaire du présent avenant portant la signature des représentants des organisations syndicales et du représentant du SNFS.

Le texte du présent avenant sera déposé auprès des services du ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, du ministre de l'agriculture et de l'alimentation, ainsi qu'au secrétariat-greffe des Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

## Article 5 | *Entrée en vigueur et extension*

À l'initiative de la partie la plus diligente, le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

*Fait à Paris, le 30 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372 | Convention collective nationale

IDCC : 3090 | **SPECTACLE VIVANT**  
**(Entreprises du secteur privé)**

### **Avenant du 28 juin 2022**

relatif à la prolongation de l'avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2021  
à l'annexe I de la convention

NOR : ASET2251046M

IDCC : 3090

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

**SNES ;**  
**PRODISS ;**  
**SMA ;**  
**FSICPA ;**  
**SCENES,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA spectacle ;**  
**FCCS CFE-CGC ;**  
**FNSAC CGT ;**  
**F3C CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux ont signé unanimement un avenant à l'annexe 1 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 fixant des dispositions dérogatoires pour la période allant du 1<sup>er</sup> juin au 2021 au 30 juin 2022 au plus tard pour accompagner la reprise du théâtre privé après plusieurs mois sans activité et sans recettes.

Arrivant à l'échéance de l'application de cet avenant, il est constaté que la reprise du secteur n'est toujours pas effective et que la plupart des théâtres privés producteurs se trouvent toujours dans des situations financières très dégradées.

50 % d'entre eux ont encore dû au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2022 limiter le nombre de représentations hebdomadaires ou bien arrêter prématurément l'exploitation de leurs spectacles.

Avec 3 ou 4 représentations par semaine au lieu de 6 en moyenne pour les exploitations en mode continu et avec une jauge réduite et donc des rentrées financières fortement amoindries, la plupart des entreprises de théâtres se trouvent toujours dans l'impossibilité d'amortir les spectacles qu'elles produisent.

Force est de constater que les spectateurs dont les modes de vie peuvent avoir évolué depuis la crise COVID, et qui sont également préoccupés par la situation internationale et les questions de pouvoir d'achat n'ont pas retrouvé le chemin des salles de théâtres.

La reprise de septembre 2022 reste très incertaine et il n'apparaît toujours pas possible pour de nombreux théâtres producteurs d'envisager des exploitations continues avec 6 à 7 représentations par semaine comme cela était jusqu'alors la norme dans les théâtres privés producteurs parisiens.

Certaines dispositions actuelles de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (3090) continuent donc dans ce contexte à rester inadaptées.

Aussi, tant que la reprise ne sera pas effective, les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de prolonger pour une nouvelle période l'avenant signé le 1<sup>er</sup> juillet 2021 visant à modifier temporairement les dispositions de l'article I.6 de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090). Il résulte ainsi du présent accord que de manière temporaire :

- la notion d'exploitation continue définie par son article I.6 s'entend à compter de 4 représentations par semaine (4 inclus) ;
- la rémunération hebdomadaire minimale des artistes interprètes en cas d'exploitation continue prévue par ce même article I.6 est ramenée à 5 fois le salaire minimal conventionnel de leur rôle ou de leur emploi, défini dans la grille des salaires minimaux conventionnels. Il est rappelé que la garantie prévue dans son article I.7, du versement à l'artiste interprète d'un minimum de 30 fois son cachet contractuel pour les représentations effectués dans le cadre d'une exploitation continue, est maintenue au cours de cette période temporaire ;
- la notion d'exploitation discontinue prévue dans son article I.6 s'entend jusqu'à 3 représentations par semaine. Le minimum conventionnel des exploitations discontinues prévu à la grille des salaires prévue par l'annexe 1 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) s'applique dans l'attente d'une renégociation plus globale de la grille des salaires et des typologies de spectacles.

## Article 1<sup>er</sup>

L'article 3 de l'avenant du 1<sup>er</sup> juin 2021 concernant l'article I.6 du titre I « Dispositions particulières applicables aux artistes-interprètes » de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) est modifié ainsi qu'il suit :

« Les dispositions prévues par le présent accord sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021 et jusqu'au 30 juin 2023 au plus tard.

Si les indicateurs économiques notamment issus des données dont dispose l'ASTP (montant des recettes et nombre de représentations) démontraient que le secteur a pu retrouver un niveau d'activité ante crise COVID, les partenaires sociaux s'accordent pour réduire la durée de cet accord et revenir aux conditions initiales de la convention collective. Un bilan d'étape interviendra à cet effet au plus tard le 15 février 2023.

De la même façon, si la situation ne s'améliorait pas d'ici juin 2023, les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour négocier de nouveaux aménagements de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivants (IDCC 3090) dans la durée. »

## **Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard de la composition de la branche des entreprises privées du spectacle vivant composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 3 | Révision de l'accord**

Pendant sa durée d'application, le présent accord de branche pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et sera accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les parties se réuniront dans les meilleurs délais en vue de la conclusion d'un éventuel avenant de révision. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

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

## **Article 4 | Notification et dépôt**

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales et patronales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord sera déposé auprès des services du ministère du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que de parties, chaque partie se voyant remettre un exemplaire.

Il est signé et chaque page est paraphée par les parties signataires.

*Fait à Paris, le 28 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective

IDCC : **3210** | **BANQUE POPULAIRE**  
**(15 juin 2015)**

**Accord du 24 juin 2022**  
relatif à la sécurité du personnel des agences bancaires

NOR : ASET2251060M

IDCC : 3210

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

**BPCE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**SNB CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les politiques de sécurité des personnes et des biens ainsi que les dispositifs de sécurité mis en œuvre au niveau national par la profession bancaire ont permis une diminution des vols à main armée ou avec violence. Les partenaires sociaux de la branche Banque populaire souhaitent toutefois au travers de cet accord maintenir leur vigilance et réaffirmer leur volonté constante d'assurer la sécurité du personnel face, d'une part, aux agressions<sup>[1]</sup> et, d'autre part, aux risques émergents de nature sanitaire, climatique, liés aux nouveaux modes de travail ou encore aux rassemblements à risque. Les dispositions reprises dans le présent texte viennent en complément de l'accord de branche du 18 mars 2010 sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle.

À ce titre, la cohérence des dispositifs destinés à renforcer la sécurité des personnels en agence avec ceux définis par la profession bancaire, constitue également un axe prioritaire.

[1] On définit les agressions comme les violences exercées contre un salarié sur son lieu de travail ou tout autre lieu dans lequel il est amené à se rendre pour des motifs professionnels, par un ou plusieurs individus, et susceptibles de recevoir une qualification criminelle ou délictuelle en tant qu'atteinte contre les personnes au sens des articles 221-1 et suivants du code pénal ou contre les biens au sens des articles 311-1 et suivants du code pénal.

L'objectif est ainsi de profiter de l'expérience acquise et de prendre en compte les évolutions techniques récentes, intervenant dans le cadre plus large de la profession bancaire.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les mesures qui suivent s'inscrivent dans le prolongement du protocole d'accord du 22 décembre 1975 signé par les partenaires sociaux sous l'égide du ministère de l'intérieur ainsi que des dispositions légales et réglementaires régissant la sécurité des agences bancaires. Elles soulignent que le présent accord constitue le socle de sécurité partagé et mis en œuvre par toutes les entreprises de la branche et tous les acteurs concernés et rappellent que ce socle conventionnel peut être complété par les actions conduites tant dans les entreprises qu'au niveau du groupe BPCE.

Elles insistent sur la nécessité d'organiser la dissuasion et la prévention ainsi que d'adapter les dispositifs, équipements et ressources humaines afin d'atteindre les objectifs de sécurité. Elles réaffirment encore l'importance du rôle des acteurs impliqués dans la conduite d'une politique de sécurité et notamment les directions en charge de la sécurité, les managers, les représentants du personnel, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau du groupe BPCE.

Enfin, elles soulignent que la gestion de crise a pris une part importante au sein de la filière sécurité des personnes et des biens du groupe BPCE (SPB-G). À ce titre, la nouvelle organisation de la direction sécurité du groupe, qui rassemble la sécurité des personnes et des biens, la continuité d'activité, la cyberprotection et lutte contre la fraude externe, la sécurité des systèmes d'information et la protection des données démontre la transversalité de la politique de sécurité menée par le groupe. Cette gestion globale de la sécurité doit ainsi bénéficier aux entreprises de la branche Banque Populaire et faciliter leur gestion au quotidien.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des banques populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires.

## **Article 2 | Formats d'agence bancaire**

En référence aux articles L. 311-1 et L. 311-2 du code monétaire et financier, on entend par agence bancaire, tout lieu permettant la réception de personnes physiques, sur rendez-vous ou non, afin de procéder aux opérations suivantes :

- réception de fonds remboursables du public ;
- opérations de crédit ;
- services bancaires de paiement ;
- conseil et assistance à la clientèle et/ou prospect ;
- placement, souscription, achat, gestion, garde et vente de valeurs mobilières et de tout produit financier ;
- opérations liées aux produits d'assurance ;
- opérations de change ;
- opérations sur or, métaux précieux et pièces.

Réaffirmant leur objectif prioritaire visant à assurer la sécurité des personnes, les parties signataires conviennent de retenir l'accès aux fonds<sup>[1]</sup> comme critère permettant d'établir la typologie des agences pour la mise en œuvre du présent accord.

[1] On entend par fonds : fiduciaire (billets/pièces), y compris devises et or.

Quatre formats d'agences bancaires sont définis au regard de ce critère :

1. Agence sans accès aux fonds
  - 1.1. Agence sans fonds
  - 1.2. Agence sans possibilité d'accès aux fonds
2. Agence avec accès aux fonds
  - 2.1. Agence avec manipulation des fonds devant la clientèle – Agence avec caisse
  - 2.2. Agence sans manipulation des fonds devant la clientèle – Agence sans caisse

### **Article 3 | Objectifs**

La politique de sécurité doit notamment prendre en compte :

- la vigilance permanente des entreprises de la branche quant à la sécurité du personnel ;
- la prévention des agressions pour vol commises à main armée ou avec violence et la dissuasion des auteurs potentiels ;
- l'aide aux pouvoirs publics en mettant en place les matériels et les moyens jugés nécessaires et adaptés à l'identification des malfaiteurs, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues du livre VI du code de la sécurité Intérieure<sup>[1]</sup>.
- la prévention des risques professionnels par l'évaluation des risques professionnels et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ainsi que du plan annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) ;
- la gestion des alertes et des incidents au niveau du groupe et dans chaque entreprise :
  - incivilités et violences à l'occasion des relations commerciales prévues et définies par l'accord de branche du 18 mars 2010 ;
  - veille et prévention sur la menace terroriste ;
  - supervision des incidents ;
  - veille et prévention des manifestations qui peuvent avoir un impact sur la sécurité des personnes.
- tous risques majeurs (sanitaires, climatiques et technologique...).

La politique de sécurité définie par le présent accord s'applique dans chaque Banque populaire autour des quatre pôles d'actions suivants afin de prévenir tout événement ayant un impact sur la sécurité des personnes :

- dispositifs et équipements permettant de protéger efficacement les personnels et les biens ;
- procédures définies par l'entreprise applicables à l'ensemble du personnel ;
- actions de formation pratique et appropriée visant à la prévention des risques d'agressions ;
- assistance au personnel ayant subi une agression.

Les projets d'innovation et de transformation impactant la sécurité font l'objet d'une évaluation adaptée à la situation de travail et d'une présentation en CSE.

### **Article 4 | La mise en œuvre de la sécurité dans les agences bancaires**

#### **4.1. Gouvernance et politique de sécurité des entreprises**

La protection des personnes et des biens est une obligation légale et une nécessité pour protéger la santé des salariés du groupe afin de leur permettre d'exercer leurs activités dans les meilleures conditions possibles, de développer une relation durable avec les clients et les partenaires du groupe et enfin de préserver les actifs de celui-ci.

[1] Activités privées de sécurité – Titre 1<sup>er</sup> – Activités privées de surveillance et de gardiennage, de transports de fonds et de protection physique des personnes – chapitres 1, 2, 3 et 7.

Pour répondre à ses objectifs, la filière sécurité des personnes et des biens au niveau du groupe (SPB-G) a rédigé un corpus de règles de sécurité applicables en entreprise relatives aux agences bancaires, aux bâtiments administratifs et data centers et en matière de prévention des risques professionnels.

Ces règles confidentielles, dont l'application est contrôlée par la SPB-G, visent à garantir le niveau de sécurité des personnes et des biens dans l'ensemble des entreprises de la branche.

## 4.2. Formats des agences bancaires

Les quatre formats d'agences bancaires précités appellent des dispositifs et équipements adaptés destinés à permettre d'atteindre les objectifs de sécurité visés.

Si une agence fonctionne selon plusieurs formats, elle est alors dotée des dispositifs et équipements de sûreté du format le plus complet.

### Format 1 « Agence sans accès aux fonds »

#### ■ Format 1.1 « Agence sans fonds » :

- signalétique appropriée ;
- télésurveillance ;
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux.

#### ■ Format 1.2 « Agence sans possibilité d'accès aux fonds » :

- alimentation des automates : elle est opérée en externe en dehors de la vue et de la présence du public.
- signalétique appropriée ;
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux ;
- accès contrôlé (par exemple gâche électrique) dès lors que l'environnement, la configuration des lieux et l'effectif le justifient ;
- télésurveillance.

### Format 2 « Agence avec accès aux fonds »

#### ■ Format 2.1 « Agence avec manipulation des fonds devant la clientèle » :

- gestion de la caisse assurée par le personnel disposant de la formation et des habilitations nécessaires ;
- alimentation des automates : elle est opérée en interne ou en externe en dehors de la vue et de la présence du public. Lorsque le coffre n'est pas situé dans un local sécurisé, l'alimentation est opérée agence fermée ; les horaires intègrent cette contrainte ;
- signalétique appropriée ;
- alimentation des fonds : elle est opérée en dehors de la vue et la présence du public ;
- télésurveillance ;
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux ;
- protection des accès et des espèces adaptée aux besoins ;
- temporisation sur les automates.

#### ■ Format 2.2 « Agence sans manipulation des fonds devant la clientèle » :

- alimentation des automates : elle est opérée en interne ou en externe en dehors de la vue et de la présence du public. Lorsque le coffre n'est pas situé dans un local sécurisé, l'alimentation est opérée agence fermée ; les horaires intègrent cette contrainte.
- signalétique appropriée ;
- gestion des accès adaptée en fonction du mode d'alimentation des automates et de la configuration des locaux ;

- télésurveillance ;
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux ;
- temporisation sur les automates.

Les dispositifs et équipements repris ci-dessus constituent, pour chaque format, les règles minimales à adopter. Il appartient également aux banques populaires, en s'appuyant sur la liste des équipements référencés, d'en rechercher la combinaison optimale et de les utiliser judicieusement en fonction des conditions locales et notamment celles touchant l'environnement géographique, la configuration des locaux, l'effectif minimum nécessaire, le volume de fréquentation de la clientèle, la nature des opérations effectuées, en tenant compte des conditions d'exploitation et des contraintes réglementaires.

Il doit être envisagé en fonction de la prise en compte de ces différents paramètres, d'équiper les agences bancaires avec accès aux fonds d'un moyen de sécurité adapté.

#### 4.3. Conditions d'exploitation des agences

La procédure d'ouverture des agences est effectuée par au moins 2 salariés.

Toutefois, dans les cas limitatifs visés au présent article, une agence peut être ouverte et exploitée par un salarié en situation d'isolement, sous réserve de la mise en œuvre des mesures organisationnelles, collectives et humaines suivantes visant à prévenir le sentiment d'insécurité, les risques d'agression et à garantir la protection du salarié :

- le filtrage à l'entrée de l'agence à partir du visiophone ou du bouton de commande d'ouverture à distance qui est positionné sur le poste de travail du salarié ;
- un dispositif d'alerte travail isolé DATI (équipement de protection collectif ou individuel) ;
- une vidéoprotection des locaux permettant la surveillance par cyber-gardiennage ou une levée de doute efficace en cas de déclenchement d'alerte ;
- l'attention portée à la désignation du salarié susceptible de se retrouver en situation d'isolement, qui doit disposer de l'expérience et de l'autonomie suffisante, appréciée par son manager. Sont exclus les intérimaires, les alternants, les CDD de moins de 6 mois d'ancienneté et les stagiaires.

Dans un objectif de simplification et d'efficacité, l'ensemble des moyens ci-dessus peut être regroupé dans un bureau dédié pour la situation observée.

Les cas d'ouverture et d'exploitation de l'agence par un salarié en situation d'isolement sont les suivants :

- dans les bureaux et vitrines dont l'exploitation nécessite la présence d'un salarié pour garantir la proximité territoriale et le maillage commercial du réseau ;
- de manière ponctuelle, en cours d'exploitation, lorsqu'un salarié s'absente pour raison commerciale ou personnelle ;
- lorsque la délégation n'accueille que des sociétaires ;

Les entreprises de la branche se conforment aux dispositions du présent article au plus tard dans l'année qui suit la date d'entrée en vigueur du présent accord.

#### 4.4. Point spécifique sur les agences avec accès aux fonds : formats d'agences 2.1 et 2.2

La manipulation et la gestion de valeurs par le salarié en situation d'isolement est interdite. Les entreprises de la branche se mettent en conformité avec la présente disposition au plus tard dans l'année qui suit la date d'entrée en vigueur du présent accord.

#### 4.5. Point spécifique sur les agences en travaux

Lorsque des travaux opérés dans une agence bancaire conduisent à déplacer temporairement le personnel :

- soit à l'intérieur de cette agence ;
- soit dans un « local mobile » installé à proximité pour la circonstance ;
- soit dans un local de repli,

les locaux ainsi utilisés sont, en fonction de la configuration des lieux, dotés des moyens appropriés, c'est-à-dire d'une gestion adaptée des accès – locaux et fonds – de la télésurveillance ou de la vidéo protection. L'aménagement de ces locaux respecte les objectifs définis à l'article 3.

#### 4.6. La prévention des risques professionnels

Afin d'assurer la sécurité, de prévenir et protéger la santé des salariés, chaque entreprise organise l'évaluation des risques professionnels, cible les actions de prévention (primaires, secondaires, les mesures de protection) adaptées et les solutions à apporter face à des risques déterminés.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) inventorie et hiérarchise les risques présents et constitue ainsi un outil déterminant dans la prévention des risques professionnels. Son accessibilité à tous et sa mise à jour, dès lors d'un événement ou d'une modification significative des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail (transformation humaine, technique ou organisationnelle) est un gage d'efficacité de la prévention des risques.

Chaque entreprise doit donc mener une analyse globale de l'ensemble des risques auxquels sont exposés les salariés. Ce diagnostic permet de planifier et mettre en œuvre les actions de prévention formalisées dans le plan annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT).

Soucieux d'ancrer une culture de prévention pour faire face aux évolutions réglementaires et sociétales, au niveau du groupe et de chaque entreprise, il est mis en place par le groupe :

- des synergies prévention, qualité de vie au travail, sécurité et santé au travail qui constituent un acte responsable porteur de progrès et concourent à la performance globale du groupe BPCE ;
- l'harmonisation et la centralisation des outils de prévention ;
- ainsi que le pilotage d'indicateurs de prévention.

Au sein de la branche, toutes les entreprises sont dotées d'un CSE et d'une commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) dont l'une des missions porte sur la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs. Chaque CSE veille à l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail ainsi qu'au respect des prescriptions législatives et réglementaires en la matière. Les politiques et les budgets associés afférents aux conditions d'hygiène et de sécurité relèvent de chacune des entreprises et des CSE.

#### 4.7. La gestion des alertes et des crises

Dès lors qu'un incident significatif<sup>[1]</sup> survient et avant même que les entreprises soient contraintes d'activer le plan de continuité d'activité (PCA), il est mis en œuvre des mesures de protection et des actions pour faciliter l'adaptation de l'organisation.

Le groupe accompagne les entreprises par des actions transversales afin d'anticiper les incidents et d'éviter la survenance d'une crise.

[1] On entend par « incident significatif » tout incident susceptible de déclencher une crise, y compris les incivilités et les violences prévues et définies par l'accord sur phénomène des incivilités du 18 mars 2010.

Des synergies sont déployées entre la sécurité des personnes et des biens, la continuité d'activité, les ressources humaines et les métiers.

Au sein de la filière SPB, des bonnes pratiques sont partagées sur la base des actions concrètes déployées par les entreprises en matière de pandémie, canicule, grand froid, voyage et déplacements, manifestations et conflits externes.

Un dispositif de veille et d'alerte est activé au niveau groupe et dans chaque entreprise.

## **Article 5 | Dispositifs et équipements**

Les dispositifs de protection sont répertoriés dans la liste des équipements de sécurité qui se compose de 11 familles :

- famille 1 : moyens d'accès à l'agence (hors ETS) ;
- famille 2 : vidéoprotection et identification<sup>[1]</sup> ;
- famille 3 : alarme et transmission ;
- famille 4 : enceinte technique de sécurité (ETS) ;
- famille 5 : équipements de conservation des encaisses (hors ETS) ;
- famille 6 : modalité de gestion des fonds et des automates de l'agence ;
- famille 7 : protection physique de l'agence ;
- famille 8 : signalétique ;
- famille 9 : équipements pour la prévention des incivilités ;
- famille 10 : les salles fortes, les chambres fortes et les espaces déportés PSH ;
- famille 11 : préconisations pour les agences qui ne disposent pas d'accueil dédié.

Le département SPB-G présentera chaque année l'actualisation de la liste à la commission paritaire Banque populaire.

## **Article 6 | Procédures**

Ce cadre est défini précisément dans les règles de sécurité et déployé localement par les responsables sécurité des personnes et des biens (RSPB) des entreprises de la branche.

L'existence des procédures, leur appropriation et leur mise en œuvre par les personnels permettent d'optimiser la sécurité des agences, notamment en tirant le meilleur parti des équipements de sécurité.

Les procédures font l'objet d'une information appropriée notamment auprès des instances représentatives du personnel concernées. Elles prennent en compte le mode d'accès aux fonds et les modifications qui peuvent l'affecter au cours de l'année, de la semaine ou de la journée. Elles sont adaptées pour tenir compte des conditions d'exercice de l'activité, de l'évolution des équipements et des modifications de l'environnement. Elles font l'objet d'un suivi permanent et d'un contrôle.

Elles sont portées à la connaissance des salariés, pour la partie les concernant, selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter. Les parties signataires tiennent à souligner le caractère confidentiel des informations ainsi communiquées.

Les procédures de sécurité mises en œuvre :

- soit constituent des modes opératoires suffisants en eux-mêmes pour prévenir tous les événements et en limiter les effets ;
- soit sont liées au fonctionnement des moyens de sécurité.

L'ensemble de ces procédures complémentaires les unes des autres sont élaborées par les RSPB.

[1] Il est précisé, concernant cette famille d'équipements, qu'elle répond aux exigences légales et réglementaires de telle sorte que ces dispositifs ne peuvent être utilisés qu'aux fins déclarées, strictement sécuritaires.



Les procédures traitent notamment :

- du matériel de sécurité, notamment en ce qui concerne son utilisation et le contrôle de son fonctionnement ;
- des dispositions spécifiques et des consignes particulières pour les agences bancaires prévues comme pouvant fonctionner avec un seul salarié ;
- des modalités d'accès du personnel aux locaux ;
- des précautions à prendre au début et à la fin du service, en y consacrant le temps nécessaire, en matière d'accès aux valeurs et de vérification des moyens de protection ;
- de la gestion des accès ;
- de la gestion des sûretés (gestion des clés, codes et combinaisons...) ;
- de la gestion des encaisses (niveau, répartition, manipulation, transport interne y compris l'alimentation et la maintenance des automates bancaires) ;
- des transferts de fonds réalisés à l'intérieur d'un espace ouvert au public, ceux-ci doivent être effectués dans le cadre de consignes précises, hors la vue du public, avec un maximum de précautions, en y consacrant le temps nécessaire, les issues de l'agence fermées ;
- des obligations de confidentialité et une attitude de vigilance à respecter quotidiennement ;
- des comportements à observer lors d'une agression, alliant prudence et réserve (notamment vis-à-vis des médias) ;
- des mesures de prévention prévues par l'accord sur le phénomène des incivilités du 18 mars 2010, qui peuvent revêtir plus ou moins d'importance et peuvent être adaptées selon les conditions concrètes d'organisation des entités en relation avec la clientèle ;
- des consignes particulières vis-à-vis, d'une part, des personnels extérieurs et, d'autre part, du personnel de la banque travaillant dans les agences bancaires en dehors des heures d'ouverture à la clientèle ;
- des dispositions spécifiques adoptées en cas de travaux dans l'agence, pour les salons, foires et autres manifestations ;
- des opérations de contrôle d'application des procédures ;
- des règles à observer en cas de dysfonctionnement des équipements de sécurité ;
- des modalités des relations à entretenir avec les intervenants extérieurs, notamment services de télésurveillance et forces de l'ordre locales.

Lorsqu'un salarié a été victime d'une agression, il est procédé systématiquement à une analyse de la situation et des causes afin de prendre toute mesure adéquate notamment du point de vue des moyens existants et d'une adaptation si nécessaire. Le diagnostic et les actions correctives font l'objet d'une présentation au CSE, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

## **Article 7 | Assistance au personnel ayant subi une agression**

Après une agression, les banques populaires s'engagent à mettre en place une mesure adaptée à la gravité :

- à fermer immédiatement l'agence, au moins une demi-journée, et à organiser la prise en charge médico-psychologique des salariés de l'agence qui le souhaitent, l'accompagnement pour accomplir les formalités administratives et judiciaires nécessaires et le rétablissement des conditions normales de fonctionnement avant sa réouverture ;
- pour le personnel ayant subi l'agression, à faire systématiquement une déclaration d'accident du travail, à lui remettre la « feuille accident du travail » établie pour la sécurité sociale et à lui proposer une assistance médicale immédiate par un médecin du travail ou par un médecin extérieur ;



- à proposer systématiquement au salarié, qu’il ait ou non assisté à l’agression, un suivi psychologique par un spécialiste, selon les modalités propres à l’entreprise ;
- à rappeler au personnel appelé à témoigner, de ne pas mentionner dans sa déposition son adresse personnelle mais de déclarer comme domicile l’adresse professionnelle ou celle du commissariat ou de la brigade de la gendarmerie chargé(e) de recueillir le témoignage et ce, en application de l’article 706-57 du code de procédure pénale. De même, elles rappelleront la possibilité du témoignage anonyme en application de l’article 706-58 du code de procédure pénale ;
- à informer systématiquement et le plus rapidement possible le CSE ;
- à procurer l’assistance d’un avocat, avec exonération des frais y afférents, aux salariés ayant subi l’agression, pour eux-mêmes et/ou leur famille, qui souhaitent se constituer partie civile, en cas d’arrestation des malfaiteurs, les banques étant elles-mêmes partie. Par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cité à comparaître comme simple témoin, soit devant le juge d’instruction, soit devant le tribunal, la législation en vigueur précisant qu’il doit déposer seul, son employeur pourra, si le salarié le souhaite, le faire assister par un responsable qui l’accompagnera jusqu’à l’entrée du cabinet d’instruction, ou qui se tiendra dans la salle d’audience pendant sa déposition ;
- à analyser les conséquences pouvant résulter de l’agression en termes :
  - de demande de l’intéressé de changement d’affectation ;
  - d’avis émis par la médecine du travail.

## **Article 8 | Formation**

La formation de l’ensemble des personnels du réseau des banques populaires travaillant dans les agences bancaires, y compris les stagiaires, les auxiliaires de vacances et le personnel intérimaire exerçant un métier de la banque, est la base de toute politique de sécurité. Elle constitue un atout indispensable pour permettre une application correcte des procédures et une bonne utilisation des moyens mis en place et ainsi prévenir toute agression.

La réalisation de ces formations fait l’objet d’un suivi annuel intégré au bilan social.

### **8.1. Formation à la prise de poste et en cas d’évolution des dispositifs sécurité**

Elle intervient, dans la mesure du possible, dans un délai maximal de sept jours suivant la prise de fonctions en agence. Par ailleurs, elle doit être dispensée régulièrement et, en tant que de besoin, renouvelée, notamment en cas :

- de changement de matériels, de procédures ou de postes ;
- d’évolution de la réglementation ayant trait aux dispositions visées dans le présent accord ;
- et, *a fortiori*, lorsqu’un changement d’organisation conduit à modifier la gestion des espèces et la configuration des locaux concernés.

Afin de s’assurer du respect des points ci-dessus et faciliter l’organisation des formations, les directions ressources humaines des entreprises de la branche Banque Populaire s’engagent à communiquer les nominations et les mobilités aux équipes de sécurité.

### **8.2. Formation du personnel d’encadrement en agence**

Les personnels d’encadrement en agence reçoivent, selon leur fonction et leur niveau hiérarchique, une information et une formation appropriées les mettant en situation d’assumer leur rôle spécifique en matière de sécurité et d’assurer l’application des dispositions du présent accord. À cet effet, le groupe BPCE met à disposition des entreprises des supports de formations adaptés aux risques.

### 8.3. Actualisation des connaissances en matière de sécurité

La formation doit être dispensée de façon régulière auprès de l'ensemble du personnel d'agence afin de s'assurer du maintien des connaissances acquises en matière de sécurité. Ainsi, les entreprises doivent assurer l'actualisation de ces connaissances. À cet effet, des supports de formation sont mis à disposition des banques populaires.

Un livret de sécurité est remis au personnel à l'issue de la formation et son contenu sera porté à la connaissance des salariés via le système d'information de l'entreprise tel que l'intranet.

L'information et la formation du personnel peuvent également consister en l'acquisition de techniques lui permettant d'appréhender des situations potentiellement conflictuelles voire agressives telles que prévues par l'accord sur le phénomène des incivilités du 18 mars 2010.

Les actions de formation relatives à la sécurité, qui relèvent du plan de formation, font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel dans le cadre de la législation en vigueur.

#### **Article 9 | Information de la commission paritaire Banque populaire**

La formation sécurité de la commission paritaire Banque populaire est notamment informée sur l'évolution de la criminalité :

- examen annuel de la sécurité en France ;
- communication, analyse et commentaires des statistiques annuelles des banques visées par le présent accord ;
- communication d'un indicateur traçant le nombre d'agences concernées par des agressions sur une période de 12 mois calendaires. L'ensemble de ces informations sera de nature à permettre de réaliser l'analyse de la situation.

Les informations portées à la connaissance des partenaires sociaux devront permettre à ces derniers de vérifier globalement que les actions entreprises par les banques populaires s'inscrivent dans le cadre des dispositions du présent accord.

#### **Article 10 | Rôle du CSE en matière de sécurité et information**

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance de la mission confiée par la loi au CSE, qui est notamment de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires. Le CSE est donc l'acteur privilégié pour l'application dans les entreprises des dispositions du présent accord. À ce titre, il est consulté conformément à la réglementation en vigueur particulièrement sur :

- la mise en œuvre de la sécurité dans les agences bancaires, quelle qu'en soit le format ;
- les procédures ;
- la formation ;
- le DUERP.

L'entreprise doit fournir au CSE toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Les membres du CSE sont tenus à un devoir de confidentialité sur ces informations lorsqu'elles ont été présentées comme telles.

Un exemplaire du protocole de sécurité, établi conformément à la législation en vigueur, daté et signé, est également tenu à sa disposition.

Par ailleurs, dans le cadre de la réglementation en vigueur, des informations ayant trait à la sécurité sont présentées aux instances concernées de chaque banque populaire.

En outre, les banques populaires veillent à l'information de leurs services chargés de la mise en œuvre de l'accord (directions immobilière, commerciale, service sécurité...) et du personnel concerné.

## **Article 11 | Suivi de l'accord**

Lors de sa réunion annuelle, la formation sécurité de la commission paritaire Banque populaire s'assure du suivi des dispositions du présent accord.

Elle examine en outre :

- le rapport annuel relatif à la sécurité des personnes et des biens ;
- l'inventaire des dispositifs et équipements, cités à l'article 5, en fonction des évolutions technologiques mises en œuvre ;
- la typologie, décrite à l'article 2, de quatre formats d'agence bancaire, en fonction des évolutions constatées ;
- le livret de sécurité et ses évolutions.

## **Article 12 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 24 juin 2022.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, en commission paritaire de sécurité, un bilan du présent accord six mois avant son échéance dans la perspective de l'ouverture d'une nouvelle négociation.

## **Article 13 | Demande de révision**

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

## **Article 14 | Dépôt de l'accord**

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 24 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Liste des entreprises de la branche **Banque populaire**

---

- BP Alsace Lorraine Champagne ;
- BP Aquitaine Centre atlantique ;
- BP Auvergne Rhône Alpes ;
- BP Bourgogne Franche-Comté ;
- BRED ;
- BP Grand Ouest ;
- BP Méditerranée ;
- BP Nord ;
- BP Occitane ;
- BP Rives Paris ;
- BP Sud ;
- BP Val France ;
- CASDEN ;
- Crédit Coopératif.

Mise à jour janvier 2019.

Convention collective

IDCC : 3210 | **BANQUE POPULAIRE**  
(15 juin 2015)

**Avenant n° 1 du 6 juillet 2022**  
relatif à la modification de l'article 43 « Prime de diplôme »

NOR : ASET2251063M

IDCC : 3210

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

**BPCE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**UNSA ;**

**SNB CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2022, BPCE, la CFDT, la CFTC et le SNB/CFE-CGC ont signé un accord de branche en date du 15 décembre 2021. Aux termes de l'article 4 cet accord, elles ont formulé le souhait d'actualiser et d'élargir la liste des diplômes éligibles à une prime versée en application de l'article 43 de la convention collective de la branche Banque populaire afin :

- de renforcer la reconnaissance du développement des compétences et des efforts de formation ;
- et d'assurer une cohérence sur les formations suivies.

Ainsi, les parties signataires décident par le présent avenant n° 1, de modifier les dispositions de l'article 43 de la convention collective de la branche Banque populaire du 1<sup>er</sup> juillet 2015, relatif aux primes de diplôme.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 43 de la convention collective branche Banque populaire**

L'article 43 de la convention collective intitulé « Prime de diplôme » est remplacé par les dispositions suivantes :

### **« Article 43 | Prime de diplôme**

Afin de prendre en compte les efforts de formation, tout salarié en activité, hors contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reçoit en une seule fois, à l'obtention d'un diplôme par la voie de la formation professionnelle continue, une prime dont le montant est fixé comme suit :

- 1 600 € – certificat IMB (intégration mobilité bancaire) en remplacement du BP banque et pour l'obtention de l'intégralité du parcours (4 blocs de compétence au jour de la signature du présent accord) ;
- 1 600 euros – BTS Banque ;
- 1 700 euros – licence professionnelle conseiller clientèle expert ;
- 1 700 euros – licence professionnelle banque, cycle de professionnalisation certifié "conseiller clientèle de professionnels" ou cycle de développement professionnel certifié "conseiller patrimonial agence" ;
- 1 700 euros – Bachelor conseiller bancaire clientèle de professionnels ;
- 1 900 euros – MBA gestion de patrimoine ou master gestion de patrimoine ou CESB expert en gestion de patrimoine ;
- 1 900 euros – ITB management bancaire. »

## **Article 2 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend rétroactivement effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## **Article 3 | Clause de suivi**

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles des règles impactant significativement les termes du présent avenant.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant ses modalités d'application.

## **Article 4 | Procédure d'extension**

Le présent accord pourra faire l'objet de la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément qu'en raison de l'absence d'entreprises de moins de 50 salariés dans la branche Banque populaire, aucune mesure spécifique n'est prévue.

## **Article 5 | Révision et dénonciation**

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à BPCE ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, BPCE et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

## Article 6 | *Dépôt et publicité*

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 6 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Liste des entreprises de la branche

- BP Alsace Lorraine Champagne ;
- BP Aquitaine Centre atlantique ;
- BP Auvergne Rhône Alpes ;
- BP Bourgogne Franche-Comté ;
- BRED ;
- BP Grand Ouest ;
- BP Méditerranée ;
- BP Nord ;
- BP Occitane ;
- BP Rives Paris ;
- BP Sud ;
- BP Val France ;
- CASDEN ;
- Crédit Coopératif.

Mise à jour janvier 2019.



Convention collective nationale

IDCC : **3224** | **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS  
DES PAPIERS-CARTONS**

**Accord du 14 juin 2022**

relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

NOR : ASET2251068M

IDCC : 3224

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

**AFDPE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**CFTC MEDIA+,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un facteur de diversité, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Ils reconnaissent la valeur, tant au niveau économique que social, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

Par ailleurs, les signataires rappellent que le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être pris en considération dans toutes les négociations de branche et d'entreprise.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure notamment :

- le calcul d'un index de l'égalité femmes-hommes dans le cadre duquel toutes les entreprises ou UES d'au moins 50 salarié(e)s ont l'obligation de mesurer, au moyen d'indicateurs, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- la désignation par l'employeur d'un(e) référent(e) chargé(e) d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans toutes les entreprises employant au moins 250 salarié(e)s.

Le CSE désigne également parmi ses membres un(e) référent(e) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

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

La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer sans nuance et tout au long du parcours professionnel le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent (à temps plein ou à temps partiel).

Une telle démarche requiert notamment :

- une politique volontariste et dynamique destinée à faire évoluer les comportements au quotidien et à remettre en cause les stéréotypes culturels susceptibles de faire obstacle à l'égalité professionnelle ;
- l'implication des directions générales, des différents niveaux hiérarchiques, des salarié(e)s et de leurs représentant(e)s ;
- l'appropriation commune des éléments de la problématique, un dialogue social de proximité et la mise en place de plans d'action.

### **Article 1<sup>er</sup> | Diagnostic de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche**

Les signataires partent d'un constat commun, aux termes duquel, fort des spécificités propres aux métiers de la distribution et commerces de gros des papiers-cartons, il ressort les éléments suivants, notamment issus des 2 enquêtes menées fin 2021 début 2022, par le biais de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'intersecteur papier carton :

- la branche est constituée de 225 entreprises dont 95 % de moins de 50 salariés et de 3 800 salariés dont 52 % sont présents au sein des entreprises de 50 salariés et plus ;
- parmi les 3 800 salariés de la branche présents au 31 décembre 2020, les hommes sont légèrement majoritaires puisqu'ils représentent 56 % des effectifs ;
- en 2020, la moyenne d'âge des femmes est de 47 ans et de 47,5 ans pour les hommes ;
- on constate, un équilibre entre les femmes et les hommes en matière d'ancienneté : en effet, l'ancienneté moyenne est de 13 ans pour l'ensemble des salariés de la branche. En lien avec la moyenne d'âge relativement élevée dans la branche, plus d'un tiers des salariés accumulent au moins 18 ans d'ancienneté ;
- en 2020, 92,5 % des femmes travaillaient à temps plein (contre 97,5 % pour les hommes) ; les salarié(e)s à temps partiel représentent 2,5 % des effectifs masculins et 7,5 % des effectifs féminins. On constate que la branche a un taux de recours très faible au temps partiel au regard des chiffres nationaux où les temps partiels totalisent 8 % (contre 2,5 %) des postes occupés par les hommes et 27,1 % des postes occupés par les femmes (contre 7,5 %).
- en 2020, plus de la moitié (58 %) des effectifs relevaient de la catégorie ouvriers/employés. Cette catégorie est plus représentée au sein des effectifs féminins que des effectifs masculins (63,5 % de femmes contre 54 % d'hommes).

Concernant les autres catégories la proportion des femmes et des hommes est la suivante :

- 10,5 % de techniciens/agents de maîtrise femmes (contre 8 % d'hommes) ;
- 26 % de cadre femmes (contre 38 % d'hommes).
- en 2020, on note une féminisation marquée des emplois dans les fonctions administratives commerciales (29 % des femmes contre seulement 2,5 % des hommes). À l'inverse, les postes liés à la logistique sont massivement exercés par des hommes :
  - collaborateur(trice) commercial(e), assistant(e) commercial(e) : 29 % de femmes contre 2,5 % d'hommes ;
  - préparateur(trice) de commandes : 7 % d'hommes contre 1 % de femmes ;

- responsable d'équipe : 8 % d'hommes contre 1,5 % de femmes ;
- cariste, cariste polyvalent : 14 % d'hommes contre 0,5 % de femmes.
- en 2021, parmi les effectifs totaux de la branche (3 800 salariés), 1,6 % des salariés se sont vus offrir une promotion en 2021 : à ce titre, l'on constate que la part des femmes promues a été supérieure à celle des hommes (2,2 % versus 1,1 %) ;
- en matière de formation professionnelle :
  - en matière de contrat de professionnalisation en 2021, sur 9 stagiaires, on constate une surreprésentation dans le recours des femmes (89 % contre 11 %) mais un équilibre en matière de contrat d'apprentissage (sur 100 stagiaires, 54 % étaient des femmes) ;
  - au titre du plan de développement des compétences, sur 182 stagiaires, 35 % étaient des femmes et 65 % des hommes. Les 3 spécialités de formation les plus engagées au 31 décembre 2021 relevaient de la sécurité des biens et des personnes, le transport, manutention, magasinage et le commerce, vente.

Les partenaires sociaux considèrent que la branche doit être acteur de la promotion de l'égalité professionnelle. Il lui appartient donc à ce titre, au regard des indicateurs ci-dessus, notamment de :

- déconstruire les stéréotypes et préjugés ;
- développer des pratiques managériales inclusives et bienveillantes au bénéfice des femmes et des hommes ;
- de veiller à ce que l'exercice d'un travail à temps partiel n'induisse pas de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et l'évolution salariale.

Les partenaires sociaux conviennent avec l'accompagnement de l'OPCO de prendre en compte un certain nombre d'indicateurs sur la répartition entre les femmes et les hommes issus des études menées au sein de la branche, afin de mieux cerner les catégories professionnelles, les métiers ou situations pour lesquels il serait souhaitable ou nécessaire d'engager ou de promouvoir des plans d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### ■ Effectifs :

- effectifs par sexe, catégorie professionnelle et classification, 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.

#### ■ Parcours professionnel :

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

#### ■ 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 ;
- suivi du nombre d'alternants par sexe et par type de contrat (contrat de professionnalisation, d'apprentissage, Pro-A).

Sous réserve de financement, les indicateurs tels que la durée et l'organisation du travail, la rémunération, les congés etc. pourront compléter la liste ci-dessus.

## **Article 2 | Champ d'application**

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises dont l'activité relève de la convention collective nationale de la distribution des papiers cartons (IDCC 3224) et à leurs salariés.

Au regard de l'objet 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 de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

## **Article 3 | Mixité des délégations**

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans la CPNE (commission paritaire nationale pour l'emploi), les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des organisations syndicales d'employeurs que des organisations syndicales de salariés.

## **Article 4 | 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 5 | Recrutement**

### **Article 5.1 | Promotion de l'image/lutte contre les stéréotypes**

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent soutenir les entreprises dans une démarche d'égalité professionnelle en créant un contexte favorable et s'engagent pour ce faire dans la lutte contre les stéréotypes.

Le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans certains métiers (exemples : cariste, commercial(e) de la distribution des papiers cartons résulte en effet bien souvent de représentations et de stéréotypes culturels qui constituent un frein important à l'embauche dans un cadre de mixité au sein des entreprises.

Agir auprès des jeunes dès le collège étant essentiel pour la branche, toute action de communication réalisée par les entreprises dans les territoires est encouragée (salons, visites de sites, conférences, etc.). Ces actions de communication pourraient prendre la forme d'affiches, de plaquettes ou tout autre document ou kit que l'entreprise pourrait être amenée à réaliser.

Les entreprises s'assureront donc de ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe dans les communications internes et externes, quels que soient les supports utilisés.

### **Article 5.2 | Offres d'emploi**

La rédaction des offres d'emploi, internes et externes, s'adresse indifféremment aux hommes et aux femmes, par une formulation non sexuée et non discriminante.

Ainsi l'employeur ne peut pas indiquer qu'il désire recruter exclusivement un homme ou une femme.

Une attention particulière doit donc être portée sur les descriptifs de poste. En effet, outre l'intitulé du poste, il convient également de rédiger le texte de l'offre sans que son contenu soit orienté sur le sexe du candidat recherché : par exemple sont à éviter les termes « homme de terrain ».

Par ailleurs, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent en aucun cas tenir compte ni du sexe, ni de la situation familiale du futur titulaire ou du titulaire de l'emploi concerné.

Enfin, il sera demandé aux prestataires extérieurs pour le recrutement de respecter les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus de recrutement.

### **Article 5.3 | *Processus de recrutement***

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Pour ce faire, les mesures suivantes doivent être prises :

- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée ainsi qu'aux conditions d'emploi (temps plein/partiel, CDI/CDD etc.) ;
- diversification des canaux de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateur(ice)s du service public de l'emploi.

Les partenaires sociaux recommandent fortement aux recruteur(se)s, dans le cadre de leur pratique, à utiliser des outils existants, tel le guide du recrutement conçu par le défenseur des droits dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination.

### **Article 5.4 | *Traitement des candidatures***

Toutes les candidatures, pour des compétences et/ou des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères, les mêmes dispositifs de sélection et selon le même processus de recrutement.

La décision finale doit reposer sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

Le sexe du (de la) candidat(e) et/ou sa situation de famille ne peuvent en aucun cas constituer un critère de sélection, que l'embauche soit externe ou relève d'une mutation interne, et ce quel que soit le type de contrat de travail ou la durée du travail proposée. Les entreprises ne peuvent donc pas se baser sur le sexe ou la situation de famille d'un (ou d'une) candidat(e) pour refuser de l'embaucher ou pour l'embaucher sur la base de critères différents.

De même, ces éléments ne constituent en aucun cas un critère permettant de déterminer la rémunération du (de la) candidat(e) et son positionnement dans la grille de classification.

Il est également interdit de prendre en considération l'état de grossesse d'une candidate pour refuser de l'embaucher ou pour mettre fin à sa période d'essai.

## **Article 6 | *Conditions de travail et d'emploi***

### **Article 6.1 | *Principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal***

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au 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 ».

Conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail, « 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. »

En conséquence, tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes doit être justifié par des critères objectifs et pertinents.

## **Article 6.2 | Index de l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 50 salariés**

Comme rappelé dans le préambule, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 instaure l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Chaque année avant le 1<sup>er</sup> mars ces entreprises publient sur leur site internet la note globale et les résultats obtenus pour chaque indicateur de l'Index de l'égalité femmes-hommes. Ceux-ci sont également communiqués au comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail. À défaut de site internet, ces informations sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen.

La loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle prévoit que l'ensemble des indicateurs est rendu public sur le site internet du ministère du travail, dans des conditions fixées par décret.

Les entreprises doivent atteindre un nombre minimal de 75 points sur 100 à l'évaluation en matière d'égalité femmes/hommes. À défaut, des mesures correctives doivent être mises en œuvre afin d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de 3 ans, sous peine d'une sanction financière.

La loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle prévoit que l'employeur devra publier par une communication externe et au sein de l'entreprise les mesures de correction, selon des modalités définies par décret.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise sont en deçà d'un niveau défini par décret, l'employeur devra fixer et publier les objectifs de progression de chacun des indicateurs.

## **Article 6.3 | Congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et parental d'éducation**

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, un entretien professionnel doit être systématiquement proposé au salarié qui notamment reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation ou d'un congé d'adoption.

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée partie en congé maternité, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, est majorée à son retour dans l'entreprise, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Le salarié prenant son congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les conditions fixées aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail et ayant une ancienneté d'au moins deux ans dans l'entreprise, bénéficie du maintien de son salaire par l'employeur pendant la durée du congé.

Le congé parental d'éducation permet à tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, qu'il soit le père ou la mère de l'enfant, de bénéficier d'un congé ou d'une réduction de son temps de travail afin de s'occuper de son enfant de moins de 3 ans (16 ans en cas d'adoption).

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, de préférence dans le même bassin d'emploi, assorti d'une rémunération au moins équivalente, avec, le cas échéant, la garantie de rattrapage salarial prévue par le code du travail.

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. Les parents qui ont opté pour la réduction de leur temps de travail bénéficient des garanties attachées au statut de salarié à temps partiel (assimilation au temps plein pour le calcul de l'ancienneté).



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

Les entreprises peuvent, par voie d'accord, permettre à leurs salariés non cadres d'obtenir des avantages de retraite pendant ledit congé, au moyen du versement des cotisations. Cette décision, si elle est prise, s'impose alors à tous les personnels qui sont ou seront concernés par le dit 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.

## Article 6.4 | *Lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle*

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

De même, aucun salarié ne doit subir des faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 ;
- 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 ;
- soit d'agissements sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La branche demande aux entreprises de réagir rapidement si elles ont connaissance de suspicions de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Ces actes peuvent être le fait des salarié(e)s, du personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur...).

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner. Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il y a lieu de rappeler, que dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

En outre, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Le règlement intérieur des entreprises doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel, moral, et aux agissements sexistes.

La branche incite les entreprises à :

- mener des actions de prévention, en lien avec le référent du CSE, en matière de lutte contre le harcèlement sexuel ainsi que les agissements sexistes, de formation et de sensibilisation et à se doter d'outils tels qu'une charte de bonne conduite rappelant les obligations et droits de chacun(e) sur ces thématiques.

Dans les entreprises de plus de 250 salariés le lien devra également être fait avec le référent nommé par le chef d'entreprise. Il est rappelé que ces référents bénéficient d'une formation sur le sujet ;

- veiller à ce que l'environnement de travail soit dépourvu de tout agissement ou propos sexiste (ex. : suppression d'image portant atteinte à l'intégrité des personnes, condamnation de tout propos ou « blague sexiste »...) et ce, dans l'ensemble des lieux de travail (ex. : sanitaires, vestiaires...).

Enfin, les partenaires sociaux tiennent à rappeler que les salariées confrontées à une situation de violence conjugale ou intra-familiale peuvent contacter les numéros d'urgence existants ainsi que les associations d'aide aux victimes. Ces numéros d'urgence sont affichés dans l'entreprise dans des lieux accessibles à tous les salarié(e)s. Les entreprises, ainsi que les membres du CSE sont invités à faciliter les démarches des salariés quand ceux-ci en font la demande.

Conformément à la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, les partenaires sociaux rappellent que, à compter du 26 décembre 2022, le versement du salaire par chèque barré ou par virement devra se faire sur un compte bancaire dont le (la) salarié(e) est le titulaire ou le co-titulaire.

En outre, le (la) salarié(e) ne pourra pas désigner un tiers pour recevoir son salaire.

Les entreprises sont invitées, si elles le peuvent, à anticiper l'entrée en vigueur de cette mesure.

## **Article 6.5 | Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

Les partenaires sociaux estiment nécessaire de prendre certaines mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnelles des salarié(e)s que de leur vie familiale.

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnelle et personnelle, les entreprises doivent tenir compte des éléments suivants :

- mettre en place des horaires de réunions adaptés ou encore planifier des déplacements à l'avance, dans la mesure du possible. Les situations particulières ne doivent pas aboutir à priver le (la) salarié(e) d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives, sauf dérogations ;
- organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles ;
- prendre en compte l'impact des technologies de l'information et de la communication dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie person-



nelle et des temps de repos des salarié(e)s. Ainsi, les partenaires sociaux rappellent que le droit à la déconnexion correspond au droit pour le salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, internet, e-mail, etc.) pendant les temps de repos et de congé ;

- développer une culture managériale favorable aux aménagements d’horaires individuels si le poste le permet et notamment l’accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes qui le souhaitent. De plus, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d’un droit préférentiel à l’obtention d’un emploi similaire et vacant correspondant à leurs compétences.

Les partenaires sociaux incitent également les entreprises à faciliter les conditions de prise de congé, pour les femmes et les hommes, en cas de maladie des enfants en prenant en compte la bonne continuité des services.

Il est également rappelé, que, conformément à l’accord du 12 mars 2019 relatif aux salaires minima, et en complément des jours de congés déjà conventionnellement prévus pour les mères de famille, il est prévu un congé « Père de famille » à hauteur de 2 jours ouvrés par année civile, qui est attribué sous réserve de la production d’un certificat médical attestant la nécessité d’une présence parentale et à condition que l’enfant ait moins de 15 ans révolus.

Cette disposition ne s’applique qu’en l’absence de mesures plus favorables ou au moins équivalentes existant au sein des entreprises.

Les entreprises veilleront à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l’organisation des déplacements professionnels. Une attention particulière sera portée aux difficultés éventuelles pour les frais de garde, notamment pour les familles monoparentales.

Les demandes motivées de salariés pour un aménagement de leur temps de travail ou un changement de poste permettant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale seront étudiées selon des modalités définies en entreprise.

## **Article 6.6 | Équipements de travail**

Les entreprises veilleront à ce que les équipements de protection individuelle sont adaptés au personnel féminin.

Lorsque les salarié(e)s doivent porter des vêtements de travail spécifique ou des équipements de protection individuelle, l’employeur met à leur disposition des vestiaires, collectifs ou individuels, séparés pour les hommes et les femmes.

## **Article 7 | Formation professionnelle et évolution de carrière**

### **Article 7.1 | Conditions d’accès à la formation**

Compte tenu du rôle de la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l’égalité d’accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l’évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Il importe en conséquence que chaque salarié(e) puisse utiliser pleinement les dispositifs prévus par la loi et la convention collective, et qu’il ne soit pas exercé de discrimination.

### **Article 7.2 | Mixité dans l’accès à la formation**

La formation est un des facteurs permettant d’assurer un égal développement de compétences et de carrière pour les femmes et les hommes.

Dans le cadre et le respect des besoins de formation de chaque entreprise, les femmes et les hommes, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, doivent donc bénéficier du même accès à une formation professionnelle relative à leur emploi.

Ainsi, en fonction de la stratégie de formation des entreprises, la part des salarié(e)s formé(e)s reflète dans la mesure du possible, la part des hommes et des femmes des métiers ou filières concernées par la formation, que ce soit :

- en nombre de stages suivis ;
- selon la nature des stages, que ces derniers portent sur le développement professionnel et l'acquisition de nouvelles compétences et/ou qualifications ou sur l'adaptation aux évolutions de l'entreprise ;
- les thèmes et les niveaux de formation ;
- la durée des stages.

Par ailleurs, la formation professionnelle doit permettre de créer des passerelles entre les métiers où il y a une forte prédominance masculine ou féminine.

### **Article 7.3 | Mesures visant à faciliter l'accès à la formation**

Afin de faciliter l'accès à la formation des femmes et des hommes, en leur permettant de mieux concilier le départ en formation et leurs responsabilités familiales, les entreprises :

- développeront les offres de formations à distance ;
- favoriseront l'organisation des stages de formation durant les horaires habituels de travail, et/ou au niveau local ou régional, afin de réduire l'éloignement géographique entre le lieu d'habitation et le lieu de formation ;
- étudieront les possibilités de recours à des formations de durées adaptées afin de favoriser un meilleur accès à la formation pour tous les salariés.

La date du stage de formation sera communiquée aux salariés concernés le plus tôt possible afin de leur permettre de s'organiser, notamment dans le cadre de leurs responsabilités familiales, pour y assister.

Les partenaires sociaux rappellent qu'un entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue, notamment :

- d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un congé parental d'éducation total ;
- d'une période d'activité à temps partiel au retour d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- de l'exercice d'un mandat syndical.

Il est recommandé de procéder à ce même type d'entretien suite à une absence d'au moins 6 mois autre que celles pour lesquelles est obligatoirement prévu un entretien professionnel.

### **Article 7.4 | Conditions d'accès à la promotion professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent que les promotions reposent sur des critères objectifs, notamment les compétences, connaissances et aptitudes professionnelles. En aucun cas la décision d'octroyer ou non une promotion à un(e) salarié(e) ne pourra se prendre sur la base du sexe ou de la situation familiale de ce(tte) dernier(ère).

Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires et disposant de compétences, connaissances et aptitudes professionnelles similaires doivent donc disposer des mêmes possibilités d'évolution, et ce quels que soient la nature et le niveau du poste.

Les entreprises doivent également s'engager à ce que les aménagements d'horaires qui auraient été accordés à l'ensemble de leurs salarié(e)s, notamment dans le but d'une meilleure

conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ne fassent pas obstacle à l'évolution de la carrière professionnelle de ces derniers.

Les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale ou de soutien familial et les arrêts de travail liés à la grossesse ne doivent pas avoir d'incidence sur le déroulement de carrière des salarié(e)s concerné(e)s, que ce soit en termes de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution.

#### **Article 7.5 | Évolution professionnelle**

Il convient de rendre effectives les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. De même, une attention particulière doit être portée aux perspectives d'évolution professionnelle des salarié(e)s à temps partiel. Pour ce faire, les partenaires sociaux rappellent aux employeurs de la branche de :

- promouvoir la formation ; les partenaires sociaux rappellent notamment l'existence du CPF (compte personnel de formation) (ordonnance 2019-861 du 21 août 2019) ;
- former l'encadrement et les professionnel(elle)s des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeant(e)s salarié(e)s ou les dirigeant(e)s bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.) ;
- veiller à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

#### **Article 8 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### **Article 9 | Dénonciation et révisions**

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

#### **Article 10 | Dépôt légal et extension**

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat de la branche, puis sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

*Fait à Paris, le 14 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**CAISSE D'ÉPARGNE**

**Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2022**  
relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail

NOR : ASET2251061M

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

**BPCE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**UNSA ;**

**SNE CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires sont convaincues de l'importance d'ancrer une politique de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) qui soit, à la fois, un levier d'engagement, de motivation et de fidélisation, des salariés ainsi qu'un facteur d'attractivité. Cette conviction est d'autant plus forte dans un contexte de complexité et d'évolution profonde du secteur bancaire, nécessitant une transformation continue de nos organisations et de nos métiers pour répondre à l'évolution des attentes de nos clients. Les parties signataires considèrent que les questions de santé, sécurité et de conditions de travail, notamment en matière de prévention, doivent être traitées de manière stratégique tout comme le sont les questions économiques. De ce fait, la qualité de vie et des conditions de travail constitue une ambition de développement social des entreprises de la branche, partie intégrante de la stratégie de développement durable et de la performance économique et sociale.

Par ce nouvel accord relatif à la qualité de vie et des conditions de travail, la branche affiche une ambition forte, portée par l'ensemble des dirigeants des entreprises qui la composent et l'ensemble des acteurs de la qualité de vie et des conditions de travail pour amplifier et compléter les actions déjà engagées dans le cadre des précédents accords, notamment en abordant les modalités de mise en œuvre des nouvelles organisations et environnements de travail, en tenant compte de la mesure des impacts humains dans les projets de transformation.

Cette ambition place l'expérience du salarié et son quotidien au cœur des préoccupations des entreprises de la branche par la mise en œuvre d'un environnement permettant à chacun la réali-

sation d'un travail de qualité, le bénéfice des meilleures pratiques managériales pour développer l'autonomie des équipes, réguler la charge de travail et favoriser l'expression des salariés. Cette synergie permet de concilier amélioration des conditions de vie au travail et efficacité collective. L'enjeu de la qualité de vie et des conditions de travail est d'assurer un juste équilibre entre progrès social, satisfaction de nos clients et performance économique pour les entreprises de la branche. Elle est la clef d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

La qualité de vie et des conditions de travail est une dynamique d'action collective et concertée des salariés, des managers, des dirigeants et des partenaires sociaux. Elle s'inscrit à travers l'engagement de tous, à tous les niveaux de l'entreprise et dans une cohérence globale avec les accords de branche et dispositifs existants (égalité professionnelle, lutte contre le harcèlement, handicap et incivilités...)

Dans ce cadre, les parties conviennent de prioriser pour la durée du présent accord les axes suivants :

- la préservation de la santé au travail par l'organisation du travail et l'accompagnement ;
- le management et les relations de travail ;
- la transformation de l'organisation et l'environnement de travail comme leviers de qualité de vie et des conditions de travail.

Ces axes ont vocation à fixer le cadre des ambitions et des engagements de la démarche de qualité de vie et des conditions de travail au sein de la branche et d'en impulser une mise en œuvre opérationnelle par les entreprises de la branche. En effet, la qualité de vie et des conditions de travail est une démarche qui se concrétise et se vit sur le terrain, dans son environnement de travail, par chacun des salariés. Aussi chaque entreprise de la branche déclinera cet accord sur la durée de son application, au regard de son territoire, de son organisation et de sa maturité sur les actions à mener à l'appui des engagements suivants :

■ « Faire de la qualité de vie et des conditions de travail un enjeu et une responsabilité collective »

■ « Préserver la santé au travail par l'organisation du travail et l'accompagnement » :

- simplifier les processus et accompagner les salariés dans les nouveaux usages des outils numériques ;
- apporter de la souplesse et accompagner les situations individuelles sensibles ;
- développer les solidarités et le soutien aux aidants ;
- évaluer les risques professionnels afin de les prévenir et protéger les salariés ;
- adapter les organisations aux situations exceptionnelles de crise.

■ « Positionner le management et l'organisation des relations de travail au cœur de la qualité de vie et des conditions de travail » :

- promouvoir des relations de travail basées sur le respect, l'écoute et la confiance ;
- réguler la charge de travail au plus près des situations de travail ;
- valoriser le travail au quotidien par le feedback ;
- accroître l'autonomie et la responsabilisation ;
- développer un mode de management participatif et collaboratif ;
- renforcer le soutien et l'accompagnement des managers.

■ « Transformer l'organisation et l'environnement de travail, un levier de qualité de vie et des conditions de travail » :

- anticiper et accompagner les transformations en leur donnant du sens ;
- promouvoir les nouveaux modes de travail basés sur la confiance et l'autonomie ;
- adapter l'environnement physique de travail.

■ « Piloter et animer la qualité de vie et des conditions de travail » :

- des référents qualité de vie au travail au cœur des actions QVCT ;
- un observatoire de branche moteur d'expérimentations QVCT ;
- renforcer l'engagement des entreprises ;
- favoriser le partage d'expérimentations dans les entreprises ;
- communiquer et diffuser les politiques qualité de vie et des conditions de travail auprès de tous.

## **Chapitre 1<sup>er</sup> Champ d'application**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des caisses d'épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs.

## **Chapitre 2 Faire de la qualité de vie et des conditions de travail un enjeu et une responsabilité collective**

En s'appuyant sur l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013, les parties s'accordent pour considérer que les définitions suivantes permettent d'identifier ce que recouvre la qualité de vie et des conditions de travail :

- la qualité de vie au travail peut se concevoir comme une appréciation individuelle ou collective, qui englobe la culture d'entreprise, les conditions de travail, les relations de travail, l'intérêt au travail, le sentiment d'implication, d'autonomie et de responsabilisation ou encore la reconnaissance du travail effectué ;
- les conditions d'exercice du travail des salariés, leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail.

Ainsi, la qualité de vie et des conditions de travail désigne et regroupe les dispositions :

- fluidifiant l'organisation du travail et les modes de travail, favorisant la régulation de la charge de travail, permettant ainsi un travail de qualité ;
- préservant la santé physique et mentale des salariés ;
- facilitant l'équilibre vie professionnelle/vie privée.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en place une politique globale de qualité de vie et des conditions de travail partagée par tous les acteurs de l'entreprise sous l'impulsion des organes de direction.

**La direction générale de l'entreprise** incarne cette politique sur son territoire en cohérence avec son socle culturel et son management. Elle fait vivre son accord avec des plans d'actions. Avec le concours des référents qualité de vie au travail, elle donne du sens et assure, en responsabilité, la communication et la déclinaison du présent accord par la mise en œuvre d'actions concrètes favorisant l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. Elle épaulé chacun des acteurs et particulièrement le management par la mise à disposition de moyens.

**La direction des ressources humaines de l'entreprise (DRH)** conseille et soutient les directions métiers, le management ainsi que les salariés. Elle promeut et anime la politique de qualité de vie et des conditions de travail dans l'entreprise et elle en est le garant, en assure la communication aux salariés, et veille au déploiement des actions.

**L'ensemble de la ligne managériale** est un acteur important de la politique qualité de vie et des conditions de travail. Elle veille à des relations de travail sereines, porte le sens, clarifie le rôle de chacun. Elle assure une écoute quotidienne individuelle et collective propice au bien-vivre au travail. Elle développe l'autonomie du salarié, encourage la prise d'initiative et le responsabilise. Le manager est également un acteur de la prévention, par la détection de situation à risque et de l'accompagnement du salarié.

**Le salarié** contribue à la qualité de vie au travail tant pour lui-même que pour ses collègues. L'entreprise facilite les démarches participatives et de co-construction, visant le partage des pratiques, la remontée d'informations et la cohésion du collectif.

**Les référents qualité de vie au travail** sont chargés de l'animation, de la promotion au quotidien de la démarche qualité de vie et des conditions de travail dans l'entreprise ainsi que de la coordination des différents acteurs.

**Les représentants du personnel** participent de l'écoute sociale et contribuent à diffuser à l'ensemble des salariés les dispositifs du présent accord.

Ils ont un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la démarche. Ils sont force de propositions et contribuent activement à la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail. Ils sont régulièrement informés et/ou consultés par la direction sur les sujets qualité de vie et des conditions de travail, et notamment à l'occasion de la consultation annuelle relative à la politique sociale.

**L'observatoire qualité vie et conditions de travail de la branche** impulse une dynamique d'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail, en réunissant les signataires de cet accord au sein d'une instance d'échanges, de partage d'expérimentation, d'analyse d'indicateurs et de suivi de la mise en œuvre de cet accord au sein des entreprises de la branche.

**La DRH groupe** impulse la dynamique de qualité de vie et des conditions de travail, s'assure de l'implication de l'ensemble des acteurs et appuie les entreprises dans leur démarche de promotion de la qualité de vie et des conditions de travail.

Les **services de sécurité des personnes et des biens, santé au travail** et **d'assistance sociale**, les **référents handicap**, les **référents harcèlement sexuel** jouent un rôle important dans la qualité de vie et des conditions de travail, chacun dans leur domaine spécifique.

### **Chapitre 3 Préserver la santé au travail par l'organisation du travail et l'accompagnement**

La santé et la sécurité au travail sont des composantes majeures de la qualité de vie et des conditions de travail tel que rappelé par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Dans une démarche de prévention primaire, l'organisation du travail prend en compte le besoin de souplesse et d'individualisation du salarié, la dimension humaine et la prévention des risques professionnels.

#### **1. Simplifier les processus et accompagner les salariés dans l'appropriation des nouveaux usages des outils numériques**

La simplification et l'adaptation des processus contribuent à la régulation de la charge de travail. Les entreprises doivent s'assurer de l'adéquation continue de leurs processus aux mutations des organisations et accompagner leur évolution. Par ailleurs, elles doivent identifier et traiter les dysfonctionnements perçus comme des irritants.

Les entreprises s'assureront de la maîtrise des outils de travail par les salariés grâce à la formation, au partage des pratiques et des usages liés aux outils numériques et collaboratifs (Teams, Yammer...). Dans ce cadre, les entreprises seront particulièrement attentives à la prise en main et l'intégration des outils collaboratifs dans l'activité au quotidien. Les entreprises aideront les salariés à s'approprier ces outils (nouveaux comme historiques) et à les utiliser à bon escient.



## 2. Apporter de la souplesse et accompagner les situations individuelles sensibles

Tout en respectant les contraintes d'activité, il convient d'être attentif à la prise en compte des situations individuelles ou particulières nécessitant différentes mesures d'aménagement des temps de travail et d'organisation de l'activité en lien, si besoin, avec d'autres acteurs de la QVCT.

Les entreprises prennent en considération, dans le management quotidien, les situations telles que les maladies chroniques, la monoparentalité, les aidants familiaux, les violences conjugales, les addictions... et mettent en place des dispositifs complémentaires tels que :

- soutien psychologique ;
- assistance sociale ;
- conférences d'information ;
- lien avec des organismes dédiés (Cancer@work...) ;
- plate-forme de services aidants ;
- formation.

Elles facilitent la réintégration dans l'activité à la suite d'une absence maternité, un congé parental, une longue maladie, un détachement, un congé sabbatique... par des accompagnements adaptés tels que :

- formation d'adaptation ;
- réintégration métier.

Les entreprises de la branche mettent en place un processus d'accompagnement et communiquent sur ce dernier à l'ensemble des salariés.

## 3. Développer les solidarités et le soutien aux aidants

Soucieuses d'incarner au quotidien les valeurs d'un groupe attentif et solidaire des salariés, de plus en plus nombreux à faire face au soutien d'un proche fragilisé, en perte d'autonomie, les entreprises de la branche entendent marquer leur engagement à l'accompagnement des proches aidants.

Dans ce cadre, les entreprises mettent en place les initiatives les plus adaptées à leurs territoires et en matière notamment d'information et d'accompagnement des salariés en besoin d'aide, de répit, de facilitation dans l'accès aux soins et de simplification des démarches administratives.

Elles peuvent notamment :

- informer les aidants des dispositifs internes existants (centre d'appel psychologique, assistante sociale...) et externes (mutuelles...) ;
- sensibiliser le management et les équipes à ces situations ;
- faciliter et encourager l'accès à des plateformes d'offre de services ;
- aménager l'organisation du travail, lorsque cela est possible, notamment via le travail à distance.

Les entreprises de la branche peuvent, notamment, s'appuyer sur les guides développés par la DRH groupe :

- guide des salariés aidants ;
- guide politique aidants .

Les entreprises communiquent régulièrement sur ces dispositifs.

## 4. Évaluer les risques professionnels afin de les prévenir et protéger les salariés

Afin d'assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, chaque entreprise organise l'évaluation des risques professionnels (physiques et psychosociaux) dans une démarche de prévention primaire. Elle cible les actions adaptées et les solutions à apporter face à des risques déterminés. À ce titre, les entreprises tiennent compte des situations locales, notamment en matière de réalité des métiers, des organisations, de la configuration des effectifs...



Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) inventorie et hiérarchise les risques identifiés et constitue ainsi un outil déterminant dans la prévention des risques professionnels. Son accessibilité à tous et sa mise à jour annuelle ou lors d'un événement ou d'une modification significative des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail (transformation humaine, technique ou organisationnelle) est un gage d'efficacité de la prévention des risques.

Chaque entreprise doit donc mener une analyse globale de l'ensemble des risques auxquels sont ou peuvent être exposés les salariés. Ce diagnostic permet de planifier et mettre en œuvre les actions de prévention formalisées dans le plan annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact).

Les entreprises resteront vigilantes aux risques psychosociaux, au harcèlement moral et sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes. Elles peuvent s'appuyer sur les recommandations groupe en la matière et les formations à destination des référents harcèlement sexuel qu'ils soient nommés par la direction de l'entreprise ou le CSE.

Le développement de la culture de prévention s'inscrit dans un dialogue social impliquant les salariés et les institutions représentatives du personnel au plus proche des réalités du travail.

Soucieux d'ancrer une culture de prévention pour faire face aux évolutions réglementaires et sociétales, au niveau du groupe et de chaque entreprise, il est mis en place par le groupe :

- des synergies prévention, qualité de vie et des conditions de travail, sécurité et santé au travail qui constituent un acte responsable porteur de progrès et concourent à la performance globale du groupe BPCE ;
- l'harmonisation et la centralisation des outils de prévention, ainsi que le pilotage d'indicateurs de prévention.

## **5. Adapter les organisations en situation exceptionnelle de crise (sanitaires, climatiques, techniques, sociales)**

Dès lors que les entreprises sont contraintes d'activer le plan de continuité d'activité (PCA) et de mettre en place de nouvelles modalités organisationnelles dérogatoires dans un cadre d'exception, la concertation et la régulation sociale seront privilégiées. Selon la nature et l'intensité de la crise, sans remettre en cause les prérogatives des instances du personnel, le cadre habituel sera adapté en conséquence afin de permettre une réactivité de décision, de mise en œuvre opérationnelle et de communication claire et explicite envers les salariés ainsi qu'attentive à leur vécu. Le travail à distance pourra être généralisé à l'initiative de l'employeur.

## **Chapitre 4 Positionner le management et l'organisation des relations de travail au cœur de la qualité de vie et des conditions de travail**

Le management est un des facteurs clés de la qualité de vie et des conditions de travail. Il y contribue par la qualité des relations, par la régulation de la charge de travail, l'écoute, la reconnaissance du travail quotidien. Le management, dont le management de proximité se doit de développer l'autonomie des salariés en se basant, notamment, sur un modèle collaboratif et participatif. C'est particulièrement important dans un environnement en évolution constante et dans un contexte d'incertitude, où chacun a besoin d'accéder à l'information et de s'exprimer pour mieux appréhender les enjeux de son activité. Le management est accompagné par la DRH pour exercer sa mission et notamment par des formations spécifiques.

## 1. Promouvoir des relations de travail basées sur le respect, l'écoute et la confiance

La coopération est au cœur de la relation de travail. Elle permet de développer le « mieux travailler ensemble » pour plus d'efficacité collective, notamment en matière d'esprit d'équipe, de curiosité et d'attention portée à l'autre, de confiance réciproque et pour améliorer le bien-vivre au travail.

- développer le « Mieux vivre ensemble » et donc le « Mieux travailler ensemble », c'est cultiver l'écoute, le respect mutuel, la bienveillance, le droit à la différence, en d'autres termes se donner des règles de fonctionnement et de vie en collectif qui permettent à chacun de trouver sa place et de s'exprimer ;
- donner du sens au collectif en :
  - partageant les enjeux, les informations majeures, les objectifs collectifs ;
  - mettant en œuvre des modes de fonctionnement plus transversaux ;
  - facilitant le soutien lors de difficultés ;
  - « fêtant » les progrès ou réussites, les événements, en organisant des moments de convivialité.
- gérer des situations individuelles exceptionnelles :
  - le manager, en lien avec la DRH, portera attention aux difficultés personnelles ponctuelles que peut rencontrer un membre de son équipe, en adaptant l'organisation de ses activités.

## 2. Réguler la charge de travail au plus près des situations de travail

La charge de travail est la résultante de l'organisation, des moyens mis en œuvre et des attentes de l'entreprise. À ce titre, le rôle de la direction générale et du management du point de vue de la régulation de la charge de travail est essentiel. Le management sera attentif, de façon permanente, aux rythmes de l'activité. La notion de charge de travail ne renvoie pas uniquement à une quantité de travail mais aussi aux conditions dans lesquelles elle se réalise et à la manière dont elle est ressentie par le salarié.

Il importe de faire de la charge de travail un objet d'échanges. Ces échanges permettront d'identifier les éléments qui concourent à la charge de travail, soit en l'accroissant, soit en la réduisant, afin de dégager des pistes d'actions contribuant à une meilleure régulation de ladite charge. Le manager prendra notamment en compte, dans l'organisation du travail des équipes, les augmentations ponctuelles d'activité, les imprévus, notamment en revoyant les priorités ou en initiant des ajustements. Au besoin, le manager pourra solliciter sa hiérarchie pour mettre en œuvre des actions de régulation. En lien avec sa ligne managériale, il pourra, si nécessaire, prendre en compte ces situations particulières dans l'évaluation des résultats.

## 3. Valoriser le travail au quotidien par le feedback

La reconnaissance et la valorisation sont des moteurs d'engagement et de fidélisation des salariés. Au-delà de la prise en compte de l'équité de la rémunération, une attention égale sera portée par le management tant à l'investissement qu'aux résultats des salariés pour atteindre les objectifs et ceci quelle que soit l'activité. Les managers veilleront à mettre en œuvre du feedback constructif en valorisant les efforts et les progrès réalisés, et encourager ceux attendus, tant collectifs qu'individuels.

## 4. Accroître l'autonomie et la responsabilisation

L'autonomie et la responsabilisation sont des attentes fortes des salariés. Tout en reconnaissant l'importance des normes et procédures régissant nos métiers, l'entreprise doit être attentive au maintien et au développement de l'autonomie de chacun dans son métier. La digitalisation croissante des métiers et des activités ainsi que l'émergence d'une plus grande diversité des situations de travail, sur site et hors site, développent l'autonomie. Toutefois, ces évolu-

tions nécessitent un accompagnement de l'entreprise pour en cerner les avantages mais aussi les limites au regard des conditions de travail, notamment pour circonscrire d'éventuels excès d'usage :

- mettre en place les conditions de la déconnexion et de la connexion choisies. L'entreprise reconnaît un droit à la déconnexion pour les salariés, préservant la santé ainsi que l'équilibre vie privée et vie professionnelle selon l'article L. 2242-17 en vigueur depuis le 31 mars 2022. Les modalités d'exercice de ce droit figurent dans la charte des « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie »<sup>[1]</sup> signée et déclinée par les entreprises de la branche. En application de ce droit, un salarié n'a aucune obligation de réponse, ni même de prendre connaissance des sollicitations qui lui parviendraient en dehors de ses heures de travail. En cas d'urgence, notamment d'événements exceptionnels ou susceptibles de déclencher un plan de continuité d'activité, l'employeur prend contact avec le salarié par des moyens adaptés. En parallèle, l'entreprise doit laisser à chacun la possibilité d'une connexion choisie pour une plus grande autonomie et un bon équilibre vie privée et professionnelle. Issues d'un accord, ou à défaut, d'une charte, les mesures concrètes prises par les entreprises, pour réguler l'utilisation des outils numériques et ainsi favoriser cet équilibre, seront rappelées régulièrement aux salariés. Elles feront partie intégrante de la négociation de l'accord QVCT de l'entreprise ;
- favoriser l'initiative et faire-vivre le droit à l'erreur. Les entreprises développeront une organisation responsabilisante en valorisant la prise d'initiative, source d'innovation et d'apprentissage qui ne peut exister et grandir sans un droit à l'erreur.

## 5. Développer un mode de management participatif et collaboratif

Pour être au plus près des attentes des salariés, les entreprises facilitent leur expression et créent les conditions d'écoute, piliers du management participatif et collaboratif. Ainsi, elles facilitent la contribution des salariés à la vie quotidienne des équipes et de l'entreprise, sources de qualité de vie et des conditions de travail et d'efficience opérationnelle :

### ■ Renforcer l'écoute sociale :

Mettre en place par des dispositifs d'écoute sociale une approche directe pour identifier les attentes des salariés et ajuster les démarches mises en œuvre par l'entreprise. Ces dispositifs contribuent à l'engagement et à la fidélisation des salariés. Les entreprises, en fonction de leur culture et de leur contexte, mettront en place des outils tels que :

- baromètres sociaux (Diapason...) ;
- enquêtes flash (pulse, moments clefs collaborateurs) ;
- « boîtes à idées » ...

### ■ Favoriser les espaces de partage :

Les espaces de partage se traduisent par des moments permettant aux salariés de s'exprimer sur leur travail, de trouver un soutien, une aide ou collectivement des réponses adaptées aux enjeux et difficultés rencontrées, notamment à réguler leur charge de travail. Ces espaces contribuent à la performance opérationnelle et sociale.

## 6. Renforcer le soutien et l'accompagnement des managers

L'ensemble des principes du présent accord implique le management dans ses modalités de mise en œuvre. Il est soutenu et accompagné dans cette mission par l'ensemble de la ligne managériale.

L'atteinte de nos ambitions repose en grande partie sur l'adhésion et sur l'implication active des managers. En effet, en développant encore leurs qualités d'écoute, de dialogue avec

[1] Annexée au présent accord.

leurs équipes, en facilitant la coopération dans la résolution de problèmes et en privilégiant la co-construction des solutions opérationnelles, les managers contribuent de façon majeure à la qualité de vie et aux conditions de travail de leur équipe.

Chaque entreprise devra définir et faire vivre les pratiques attendues pour ses managers et leur apporter les moyens et soutiens nécessaires. L'objectif est de coordonner les pratiques managériales, la qualité de vie et des conditions de travail et la performance pérenne de l'entreprise.

Chaque entreprise mettra en place un dispositif d'accompagnement concernant l'ensemble des managers pouvant comporter des actions telles que :

- le développement des compétences aux pratiques managériales, aux nouveaux modes d'organisation du travail, à l'écoute active et à la détection des signaux faibles (formations, rencontres managériales) ou actions de développement personnel (coaching individuel, d'équipe, co-développement) ;
- l'appui RH au quotidien dont l'organisation est déclinée au niveau local.

## **Chapitre 5 Transformer l'organisation et l'environnement de travail, un levier de qualité de vie et des conditions de travail**

L'environnement de travail des salariés contribue directement à leur qualité de vie et des conditions de travail. Sachant que les projets d'aujourd'hui construisent les environnements de travail de demain, les entreprises seront particulièrement attentives à l'accompagnement des transformations, aux nouveaux modes de travail et moyens de communication et à la conception des lieux de travail.

### **1. Anticiper et accompagner les transformations en donnant du sens**

#### ■ Anticiper les impacts des transformations sur l'activité

L'adaptation de notre environnement aux profondes mutations nécessite d'être attentif aux effets sur les conditions d'exercice de l'activité des salariés et donc sur la qualité de vie et des conditions de travail. Les entreprises renforceront, en amont, notamment par des pilotes et des expérimentations, la prise en compte de l'ensemble des impacts humains, dont la charge de travail. Pour les projets de transformation les plus structurants, les entreprises formaliseront les éléments relatifs aux impacts humains, les retours d'expériences et l'accompagnement du changement. Ces éléments seront partagés avec les représentants du personnel.

Pour cela, les entreprises pourront continuer à s'appuyer sur les démarches impulsées et portées par la DRH groupe telles que la MIH (Mesure d'impacts humains), TACT (tracer et anticiper la conduite des transformations) ... en privilégiant leur appropriation et la réalisation de leur plan d'actions par les équipes des entreprises ;

#### ■ Donner du sens

Une forte adhésion des salariés, acteurs principaux de la réalisation des changements, est indispensable à la réussite des projets de transformation. Cette adhésion passe par une communication adaptée et des démarches participatives :

- des échanges au sein des équipes sur les changements ;
- une participation à la réflexion : dispositifs d'écoute sociale, intégration des salariés à des groupes projets...
- une communication porteuse de sens ;

### **2. Promouvoir les nouveaux modes de travail basés sur la confiance et l'autonomie**

Depuis ces dernières années, de nombreuses adaptations et expérimentations dans le domaine de l'organisation du travail sont conduites afin d'adapter les entreprises face aux enjeux concurrentiels, économiques, sociaux et environnementaux.

Il en résulte un changement progressif mais profond des modes de travail qui tend à reconsidérer, notamment, le principe d'unicité de lieu sur lequel était construite et structurée la relation de travail.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche se doivent de poursuivre l'adaptation indispensable de leurs organisations tant à court terme qu'à plus long terme.

#### ■ Développer le travail à distance

Le travail à distance est devenu un mode d'organisation complémentaire au présentiel. Selon des modalités différentes, nomadisme, multi sites, télétravail, il fait partie intégrante des conditions de travail dans l'entreprise. Il permet de faciliter l'équilibre entre la sphère personnelle et la sphère professionnelle des salariés. Il porte également un enjeu de responsabilité sociale des entreprises. Le travail à distance permet aussi aux entreprises d'assurer à son maximum la continuité de l'activité en situations exceptionnelles. Pour ces raisons, les entreprises s'engagent à poursuivre le déploiement de ces différents modes de travail à distance, sources de souplesse des organisations, tout en préservant leur efficacité.

S'agissant plus particulièrement du télétravail, son organisation doit être définie au plus près du terrain, tout en préservant la performance des entreprises. Ces modalités (périmètre, sites, modularités, rythmes, critères objectifs, conditions de réversibilité, conditions matérielles...) résulteront d'un bon équilibre entre les besoins du métier ainsi que ceux de la clientèle, les nécessités de service et l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle des salariés. Le télétravail relève d'une volonté partagée. Les entreprises pourront mettre en œuvre des phases d'expérimentation pour s'assurer de la faisabilité. Ces travaux seront partagés avec les représentants du personnel et pourront s'appuyer sur l'ANI du 26 novembre 2020 relatif au télétravail.

Soucieuses d'anticiper les exigences de notre business et les évolutions sociales, économiques et environnementales à plus long terme, les entreprises de la branche s'engagent à ouvrir un dialogue sur le télétravail, le cas échéant sur la base des accords existants, prenant en compte :

- un diagnostic partagé, à l'appui d'éventuels retours d'expérience ;
- l'intérêt du service client ;
- les enjeux organisationnels et managériaux ;
- l'expérimentation comme facteur d'ajustement et d'amélioration continue ;
- le soutien des managers et des personnels dans le respect des temps de vie ;
- la diversité des attentes du corps social et les besoins de performance et de liens des collectifs de travail ;
- le cadre technique, immobilier, matériel et sécuritaire adapté à nos métiers et personnels.

#### ■ Accroître la confiance et l'autonomie

La confiance et l'autonomie sont les deux piliers d'un travail à distance performant. Les entreprises veilleront au travers de leurs choix organisationnels à favoriser au mieux ces deux conditions. Par ailleurs, l'articulation du travail à distance et du travail sur site nécessite que l'entreprise ainsi que l'ensemble de la chaîne managériale et les équipes identifient leurs pratiques de travail à faire évoluer, expérimentent d'autres façons de faire afin d'allier souplesse et efficacité.

#### ■ Accompagner les équipes dans l'appropriation du travail à distance

Les entreprises accompagneront les managers et leurs équipes par de la formation, de la mise à disposition de guides, d'ateliers de partage de pratiques... centrés sur l'articulation présentiel/distanciel... pour maintenir le collectif de travail. Ces dispositifs porteront par exemple sur les thèmes comme :

- organiser des réunions ;
- piloter une activité ;

- réguler la charge de travail ;
- assurer le droit à la déconnexion ;
- manager le collectif et l'individuel ;
- entretenir le lien social dans les équipes ;
- renforcer la visibilité des dispositifs de soutien social et psychologique ;
- suivre la performance individuelle et collective...

### 3. Adapter l'environnement physique de travail

#### ■ Adapter les lieux à l'activité en fonction des moments

Les entreprises concilieront espace de travail, nouvelles organisations et nouveaux outils numériques. Elles adapteront les lieux de travail à la nature et à la variété de l'activité, espaces propices au partage et à la co-construction, espaces favorables à la concentration. Dans la mesure du possible et pour une meilleure prise en compte des situations de travail, les salariés seront associés aux aménagements des espaces.

L'ergonomie des outils numériques aux services des salariés doit être une préoccupation pour garantir les meilleures conditions d'exercice.

#### ■ Sécuriser les lieux au regard des conditions sanitaires

Les entreprises prendront en compte la « valeur sanitaire » de l'environnement physique de travail en :

- identifiant les facteurs favorisant la propagation des agents biologiques (ex. bactéries, virus) dans les espaces de travail existants ;
- intégrant ces risques dans l'aménagement des futurs locaux et/ou lors de la rénovation d'espace de travail pour limiter la transmission par inhalation, ingestion, contacts...

Les entreprises communiqueront et sensibiliseront les salariés aux comportements à adopter lors de risque de propagation d'agents biologiques (ex. grippe, coronavirus).

## Chapitre 6 Piloter et animer la qualité de vie et des conditions de travail

L'ambition d'une politique d'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail des salariés doit s'appuyer sur une démarche globale portée par les entreprises de la branche et le groupe. À cet effet, chacun devra piloter et animer cette démarche ainsi que les actions qui en découlent, tant au niveau national qu'au niveau local.

### 1. Des référents qualité de vie au travail au cœur des actions QVCT

Les entreprises reconnaissent la valeur ajoutée des référents QVT dans la politique qualité de vie et des conditions de travail. À ce titre, elles s'engagent à identifier, un référent, développer ses missions et son pouvoir d'agir et veiller à la continuité de son action.

Le champ de la qualité de vie et des conditions de travail étant encore en construction, les entreprises assureront la professionnalisation continue des référents QVT et plus particulièrement des nouveaux nommés. Pour accompagner cette professionnalisation, la DRH groupe proposera un parcours d'intégration aux nouveaux référents et poursuivra l'animation de la communauté des référents QVT propice à l'enrichissement, notamment via des rencontres annuelles, de web conférences régulières ainsi que par le biais des sites collaboratifs qui leur sont dédiés.

La communauté des référents QVT est un lieu de réflexion, de développement de connaissances ainsi que de partage des expérimentations et des pratiques mises en place par les entreprises du groupe. À ce titre, les travaux de l'Observatoire seront tout particulièrement diffusés auprès des référents QVT.



## 2. Un observatoire de branche moteur d'expérimentations QVCT

Les partenaires sociaux s'accordent pour renouveler et renforcer par le présent accord l'observatoire de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), créé par l'accord conditions de vie au travail de 2016.

Forts de cette première expérience, ils s'engagent à développer le rôle de l'observatoire qui garde la vocation d'impulser une dynamique d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

L'observatoire de la QVCT de la branche est un lieu d'échanges, de partage d'expérimentations et de préconisations. Outre le suivi d'indicateurs au niveau de la branche et la réalisation de travaux de veille et de réflexion, l'observatoire :

- suit l'application du présent accord au travers, notamment, des plans d'actions et accords mis en place au sein des entreprises ;
- identifie dans les entreprises de la branche des pratiques existantes et les analyse ;
- propose également aux entreprises de la branche des expérimentations sur de nouvelles pratiques ou méthodes.

Un état des lieux des accords QVCT au sein des caisses d'épargne sera présenté lors de cet observatoire et chaque nouvel accord QVCT signé pourra être partagé. L'observatoire s'appuiera sur des données sociales quantitatives et qualitatives (enquêtes, interviews), des apports d'experts, des résultats d'analyse d'activité pour mener ses réflexions. Au regard des apports, en termes de performance et de qualité du travail, des pratiques étudiées ou expérimentées, l'observatoire pourra promouvoir de nouvelles pratiques ou dispositifs en émettant des avis et des recommandations. Les résultats des travaux de l'observatoire feront l'objet d'une diffusion auprès des entreprises de la branche.

L'observatoire, animé par la direction des ressources humaines groupe BPCE, réunira :

- deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ;
- des représentants des entreprises de la branche et de la DRH groupe ;
- des experts internes ou externes au groupe, qui pourront être invités afin d'enrichir la réflexion collective.

L'observatoire QVCT se réunira trois fois par an et pour la première fois dans les 4 mois qui suivent la signature du présent accord. Ce 1<sup>er</sup> observatoire sera consacré au travail sur les indicateurs.

## 3. Renforcer l'engagement des entreprises

Sur la durée d'application de cet accord, les dirigeants des entreprises de la branche, s'engagent à articuler et rendre visibles les actions contributives à la qualité de vie et des conditions de travail au travers de la formalisation d'une politique globale qualité de vie et des conditions de travail. En application des engagements et priorités retenus par la branche, et quelle que soit la durée des plans d'actions en cours, cette politique se décline par la négociation d'un accord d'entreprise.

À défaut de signature d'un accord, un plan d'actions global est mis en œuvre.

La DRH groupe assurera la consolidation des plans d'actions qualité de vie et des conditions de travail des entreprises afin de mettre à disposition des différents acteurs (entreprises du groupe, référents QVT, observatoire QVCT...) un panorama de la qualité de vie et des conditions de travail dans le groupe. Elle en assurera la communication auprès de ces mêmes acteurs.

Ce panorama permettra aux entreprises et différents acteurs de capitaliser sur les pratiques partagées dans la communauté QVT ou les avis et recommandations de l'observatoire de

branche pour enrichir, en fonction de leur contexte, leur politique et leurs actions qualité de vie et des conditions de travail.

#### **4. Favoriser le partage des expérimentations dans les entreprises**

À l'instar de l'observatoire de branche qualité de vie et des conditions de travail, les entreprises associeront les représentants du personnel aux réflexions, expérimentations et retours d'expériences sur la qualité de vie et des conditions de travail (conditions d'exercice des activités, transformation des organisations et santé au travail...) selon le mode qui leur sera le plus adapté (commission paritaire QVCT, groupe projet paritaire, observatoire...). Ces réflexions pourront être animées par le référent QVT ou à tout le moins celui-ci y sera associé. Bien évidemment, les prérogatives du CSE en matière de projets seront respectées.

#### **5. Communiquer et diffuser les politiques qualité de vie et des conditions de travail auprès de tous**

L'information et la sensibilisation des différents acteurs sont une condition importante d'une déclinaison effective des engagements du présent accord dans les entreprises et de la mobilisation de tous en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail. Notamment, durant la semaine de la QVT, des actions de sensibilisation seront mises en œuvre par l'entreprise auprès des agences et des fonctions support.

La branche s'engage à promouvoir auprès des entreprises le présent accord, en communiquant sur ses intentions et son contenu, et en organisant des échanges notamment avec les DRH des entreprises, les référents QVT, les responsables affaires sociales.

Le présent accord fera également l'objet d'une présentation auprès des instances représentatives du personnel des entreprises de la branche (CSE) dans les quatre mois suivant sa signature.

Dans un premier temps, les entreprises communiqueront auprès de leurs salariés sur l'accord de branche, puis sur les actions déclinées dans le cadre de leur accord local et/ou de leur plan d'actions.

Par ailleurs, la DRH groupe s'engage à accompagner les entreprises dans la mise en œuvre des démarches QVCT issues de la déclinaison du présent accord, via :

- des supports de sensibilisation à destination des salariés et des managers ;
- des guides à destination des acteurs RH, structurant la connaissance et le savoir-faire relatifs à des dispositifs QVCT ;
- le partage au sein de la branche d'expériences et de pratiques issues du groupe ou de l'externe.

### **Chapitre 7 Dispositions finales**

#### **1. Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord six mois avant son échéance avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche CE dans la perspective de l'ouverture d'une nouvelle négociation.

#### **2. Demande de révision**

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être



notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

### **3. Dépôt et publicité de l'accord**

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Caisse d'épargne.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

# 15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



# 15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



Les Caisses d'Épargne reconnaissent l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

Elles s'engagent, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

## Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

## Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

## Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Les réunions se déroulent entre 9h et 18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

## Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.

## **Annexe 2** Liste des entreprises de la branche **Caisse d'épargne**

### **Réseau des Caisses d'épargne**

- Aquitaine Poitou-Charentes ;
- Auvergne Limousin ;
- Bourgogne Franche-Comté ;
- Bretagne Pays de Loire ;
- Côte d'Azur ;
- Grand Est Europe ;
- Hauts-de-France ;
- Île-de-France ;
- Languedoc-Roussillon ;
- Loire Centre ;
- Loire Drôme Ardèche ;
- Midi-Pyrénées ;
- Normandie ;
- Provence Alpes Corse ;
- Rhône-Alpes.

Fédération nationale des Caisses d'épargne (statut association loi 1901).

### **Organismes communs**

- Ensemble Protection Sociale ;
- Finances et Pédagogie ;
- GIE Nord-Ouest Recouvrement (GIE NOR) ;
- CRC Écureuil @PCEN ;
- E. – Multicanal (anciennement GIE Écureuil Multicanal) ;
- GIE BPCE Solutions Crédit (anciennement GIE Écureuil Crédit) ;
- GIE Mobiliz.

### **Autres**

- Écolocale.

Mis à jour le 1<sup>er</sup> avril 2022.

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220340-000922

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---