

Accord du 20 juillet 2022

relatif au parcours syndical des représentants du personnel
et à sa valorisation

NOR : ASET2251153M

IDCC : 669

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

CSVM ;

CSVTE ;

FCSIV ;

CSFVP ;

CSVS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNTVC CGT ;

FEC – FO ;

FCE CFDT ;

CFE CGC chimie

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de changement de l'environnement économique, impliquant l'adaptation des personnes, des organisations et l'évolution des métiers, les parties soulignent l'importance du dialogue social au succès de ces transformations.

Les parties souhaitent favoriser un dialogue social respectueux, accompagner et valoriser les parcours syndicaux. Elles reconnaissent que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel contribue à développer des compétences spécifiques. La gestion de ces compétences est une responsabilité partagée entre le représentant du personnel et l'employeur.

L'objectif de ce présent accord est de partager, au sein des entreprises couvrant le champ professionnel de la branche du verre, des références communes en vue de l'accompagnement et de la valorisation du parcours professionnel du représentant du personnel pour faciliter l'articulation entre l'exercice du mandat et l'activité professionnelle.

Le présent accord fait intervenir différents acteurs DRH, hiérarchies, organisations syndicales. Ils doivent favoriser le partage des informations, et faciliter aussi la pleine reprise d'activité professionnelle en fin de mandat.

Le présent accord s'organise en trois grandes sections :

■ Section I | La prise de mandat du ou des mandats du représentant du personnel :

L'information et la sensibilisation de la hiérarchie lors de l'entretien de prise de mandat.

■ Section II | L'exécution du mandat ou des mandats du représentant du personnel

- l'accès aux formations ;
- la reconnaissance et la valorisation des parcours syndicaux via la certification ;
- l'évolution professionnelle et salariale.

■ Section III | La fin du mandat du ou des mandats représentant du personnel

- l'entretien de fin de mandat ;
- le bilan de compétences ;
- la reprise d'une activité professionnelle.

Section I Dispositions relatives à la prise de mandat des représentants du personnel

Article 1^{er} | *Prise de mandat et entretiens de début de mandat*

Le terme « représentant du personnel » désigne toute personne titulaire d'un ou plusieurs mandats électifs ou désignatifs au sein de l'entreprise, de l'établissement, ou de la branche de fabrication mécanique du verre.

Compte tenu de la diversité des situations pouvant se présenter au sein des entreprises concernées par le présent accord, il est convenu que le temps consacré à l'activité syndicale par rapport à la durée du travail fixée dans le contrat de travail ou à défaut dans l'établissement, est estimé en considérant les crédits d'heures légaux ou conventionnels liés aux mandats exercés dans l'entreprise ou dans l'établissement ou dans la branche de fabrication mécanique du verre.

Au début de son mandat, le représentant du personnel prévu à l'alinéa 1 de l'article 1^{er} bénéficie d'un entretien individuel dit « de prise de mandat » avec son employeur et un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

La demande du représentant du personnel intervient au plus tard dans les 2 mois qui suivent la proclamation des résultats des élections ou de la notification de la désignation par une organisation syndicale. L'entretien se tient au plus tard dans un délai de 2 mois, suivant la demande. Le responsable de service ou hiérarchique concerné participe, à l'entretien de début de mandat du bénéficiaire visé à l'alinéa 1 de l'article 1^{er}, permettant ainsi d'être sensibilisé au rôle et à l'exercice des mandats des représentants. Le RH présente au cours de l'entretien la fonction que va remplir l'élu, les droits et devoirs attachés à chacune des parties. L'encadrement reçoit une synthèse avec les attributions de chaque instance, les heures de délégation et les modalités d'utilisation. L'objectif est de clarifier les disponibilités dont doit pouvoir bénéficier le mandaté tout en lui permettant de poursuivre son activité professionnelle. Ainsi, le responsable de service ou hiérarchique concerné pourra organiser et faire fonctionner son service de façon satisfaisante.

À défaut de participation de la hiérarchie ou du chef de service, une information par le RH lui sera faite à l'issue de l'entretien en présence du salarié concerné.

L'entretien de début de mandat ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Lors de l'entretien de prise de mandat peuvent être évoqués notamment les sujets suivants :

- situation du salarié au moment de la prise de mandat (appartenance à une catégorie de personnel, niveau et position de classification, rémunération, rattachement hiérarchique, formations métier suivies...) ;
- la nature des mandats détenus par le salarié et le nombre d'heures de délégation dont il bénéficie à ce titre ;
- estimation du temps d'absence au poste de travail du candidat élu/désigné par l'organisation syndicale ;
- principes et règles relatives au déroulement de mandat (code du travail, convention et accords de branche, accord d'entreprise...) ;
- modalités d'information sur les outils mis en place par l'entreprise en matière d'évolution professionnelle : entretien professionnel, formations, validation des acquis de l'expérience, etc. ;
- heures de délégation et volume d'heures de réunions prévisible, règles de prise des heures de délégation et information de l'employeur ;
- formations prévues par la loi dans le cadre de l'exercice d'un mandat.

Section II Dispositions relatives en cours de mandat des représentants du personnel

Article 1^{er} | Formation professionnelle en cours de mandat

Il est rappelé que les salariés, qu'ils soient ou non titulaires d'un mandat électif ou désignatif, sont acteurs de leur formation. L'exercice d'un mandat de représentant du personnel constitue une expérience qui contribue au développement professionnel et personnel du salarié et qui s'intègre pleinement dans son parcours professionnel.

Formation liée au métier actuel

Le représentant du personnel doit pouvoir durant l'exercice de son mandat continuer de se former sur les compétences et connaissances « métiers » afin de préserver son employabilité. Il doit avoir accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues au plan de formation de l'entreprise ou à un bilan de compétences. Dès lors qu'il y a plusieurs sessions pour une même formation ou des aménagements alternatifs proposés par l'organisme de formation, l'organisation des actions de formation doit être adaptée aux contraintes liées à l'exercice du mandat. Les employeurs ouvrent aux représentants du personnel, l'accès à la formation professionnelle d'adaptation ou de perfectionnement aux évolutions des métiers.

Formation en lien avec l'exercice d'un mandat syndical ou électif

Dès leur élection ou désignation, les titulaires de mandat sont éligibles à des formations spécifiques à la tenue de leur mandat. Les parties conviennent de la nécessité d'offrir aux représentants du personnel les moyens de disposer d'une capacité renforcée de compréhension du rôle et du fonctionnement des IRP. Toutes les organisations syndicales proposent des formations spécifiques à la tenue des mandats. Ces formations ne doivent pas être confondues avec le congé de formation économique et sociale prévue par l'article L. 2145-1 et L. 2145-5 du code du travail.

Il existe en effet de nombreux organismes qui proposent des formations dans un double but : renforcer les connaissances des représentants pour les aider à mieux assurer leur mission et déboucher sur des parcours qualifiants leur permettant une évolution de carrière dans ou hors du syndicalisme.

Sur ce point une liste d'organismes extérieurs est annexée au présent accord.

Formation aux questions économiques et sociales

Afin de favoriser la compréhension des enjeux économiques, financiers et sociaux de l'entreprise, les parties conviennent de l'intérêt de développer une offre de formation destinée aux représentants du personnel dans le cadre de l'exercice de leur mandat. La formation des représentants du personnel aux enjeux économiques, sociaux et financiers de l'entreprise est essentielle pour le bon fonctionnement du dialogue social au niveau de l'entreprise.

Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à se saisir du nouveau dispositif de formation commune mis en place par l'INTEFP (institut national du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle). Il est en effet prévu dans la formation des acteurs à la négociation collective une priorité donnée aux questions économiques et sociales dans le cahier des charges de l'INTEFP.

Pour conclure, les différentes formations susvisées permettent de faciliter aux représentants du personnel l'exercice de leur activité professionnelle et de leur garantir l'accès aux promotions et aux opportunités d'évolution de carrière, ainsi que de préparer le retour à une activité professionnelle à temps plein. Il apparaît particulièrement nécessaire que les représentants du personnel s'efforcent de maintenir le niveau de leurs compétences, suivent les actions de formation et s'efforcent à mettre les connaissances acquises en pratique.

Article 2 | *Prise en compte de l'exercice de mandats électifs ou syndicaux dans l'organisation du travail*

L'exercice d'un mandat de représentant du personnel s'intègre dans la vie professionnelle des salariés. Le maintien d'un lien entre le titulaire du mandat et la collectivité de travail est important. Les entreprises sont invitées à tenir compte, dans l'organisation du travail, dans l'évaluation ou le suivi de l'activité de l'unité ou de l'équipe, des absences dues à l'exercice de ses mandats qui peuvent avoir des répercussions sur l'activité de l'équipe ou de l'unité.

Article 3 | *Reconnaissance et valorisation des compétences des représentants du personnel*

Au cours de l'exercice de leurs mandats, les représentants du personnel acquièrent des connaissances et des savoir-faire. Les compétences des titulaires des mandats de représentants du personnel sont acquises de manière complémentaire par la variété des champs de responsabilité, des fonctions et activités exercées.

Le titulaire d'un mandat électif ou syndical peut acquérir de nouvelles compétences dans l'exercice de ce mandat. Pour inscrire ces compétences dans un projet professionnel, le titulaire de mandat peut s'engager dans une démarche de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou de certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, telle que prévue à l'article L. 6112-4 du code du travail.

La loi a favorisé la reconnaissance de compétences acquises au cours de l'exercice d'un mandat par la voie de la certification. Cette certification créée en juin 2018 (2 arrêtés du 18 juin 2018 JO du 26 juin) établit une liste de compétences pour reconnaître et valoriser les compétences des représentants du personnel. Les deux arrêtés du 18 juin publiés au *Journal officiel* du 25 juin 2018 posent les bases réglementaires d'une reconnaissance des compétences acquises par les élus.

Six blocs de compétences transférables

La certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical est structurée en six domaines de compétences transférables dénommés « certificats de compétences professionnelles » :

- CCP encadrement et animation d'équipe ;
- CCP gestion et traitement de l'information ;
- CCP assistance dans la prise en charge de projet ;
- CCP mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- CCP prospection et négociation commerciale ;
- CCP suivi de dossier social d'entreprise.

Chacun des blocs (ci-après CCP « compétences syndicales ») présente au moins une équivalence avec un certificat d'un titre professionnel délivré par le ministère du Travail. C'est qui ressort du second arrêté. Ainsi le CCP « Suivi de dossier social d'entreprise » est équivalent à celui « Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise » du titre de gestionnaire de paie.

Chaque CCP s'appuie sur :

- un référentiel de compétences transférables, qui précise les connaissances et les compétences requises ;
- un référentiel de certification des compétences transférables, qui fixe les modalités d'évaluation des compétences du candidat.

Personnes pouvant candidater

La personne qui souhaite obtenir une ou plusieurs de ces certifications doit passer une ou plusieurs sessions d'examen. Pour ce faire, elle doit adresser au centre agréé d'Afpa (association de formation professionnelle des adultes), qui organise l'examen. Une demande d'inscription à l'épreuve, accompagnée d'un des justificatifs attestant l'exercice d'activité dans le cadre d'un mandat syndical (par exemple photocopie des autorisations d'absence précisant le volume horaire et la période concernée) doit être apportée.

Les personnes habilitées à candidater sont celles justifiant de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des cinq années précédant la session d'examen, quelle que soit la durée du mandat.

Après l'examen des pièces justificatives fournies, le centre agréé (Afpa) notifie la conformité de la demande aux candidats. Celle-ci les autorise à se présenter à une session d'examen pendant deux ans.

Les candidats doivent s'adresser aux centres de l'agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) agréés par le préfet de région et en charge de l'organisation des sessions d'examen. Les candidats pourront être accompagnés pour rédiger leur dossier professionnel par l'Afpa.

En cas de réussite, la Direccte délivre un livret de certification au candidat ou la certification si tous les CCP sont validés.

Chaque CCP peut être obtenu indépendamment des autres.

Candidat évalué par un jury

Au cours d'une session d'examen, le candidat est évalué par un jury composé de membres désignés par la Direccte compétente, dont au moins :

- un professionnel habilité pour le titre professionnel dont un ou plusieurs certificats de compétences professionnelles font l'objet d'une équivalence avec le certificat de compétences professionnelles visé ;

- un membre issu d’une organisation syndicale représentative au niveau national ayant exercé un mandat de représentant du personnel ou un mandat syndical. Celui-ci est habilité, sur la base des propositions des organisations syndicales représentatives au niveau national et des demandes individuelles adressées à la Direccte, pour l’ensemble des certificats de compétences professionnelles constitutifs de la certification.

Le jury évalue le fait que le candidat possède les compétences, aptitudes et connaissances requises. Il le fait sur la base :

- d’une production écrite dans laquelle le candidat présente des situations représentatives de son expérience qui lui ont permis de mettre en œuvre les compétences du ou des certificats de compétences professionnels visés ;
- d’une présentation orale au jury de sa production écrite ;
- d’un questionnaire s’appuyant sur un guide d’entretien.

À l’issue de la session d’examen, le jury établit le procès-verbal (PV) général et les PV individuels de session signés par l’ensemble de ses membres sur lequel figure pour chaque candidat la décision de jury. Le responsable de session a 15 jours pour l’adresser au responsable de l’unité départementale de la Direccte compétente. Après vérification de la conformité des conditions de déroulement de la session d’examen, le responsable de l’unité départementale envoie aux candidats ayant réussi l’examen un livret de certification actualisé. En cas de validation de l’ensemble des CCP constitutifs de la certification, le représentant territorial compétent du ministre délivre la certification. Quant à ceux qui échouent leur session de formation, ils reçoivent leur résultat.

Un guide publié le 31 décembre 2019 par le ministère du travail relatif à la certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux.

Classifications et postes

Il est entendu entre les parties que les salariés titulaires de la certification doivent pouvoir dans la mesure du possible accéder à l’emploi en rapport avec leur certification.

Il est convenu que le positionnement de la certification sera abordé lors des négociations sur les classifications conformément à la périodicité prévue par la loi.

Article 3 | Évolution professionnelle et salariale des représentants du personnel

La situation individuelle d’un représentant du personnel doit être déterminée en tenant compte de ses compétences professionnelles et de l’activité qu’il a déployée dans le temps qu’il consacre à son emploi, sans que l’exercice de son mandat ne constitue un obstacle à l’égard de son évolution professionnelle et salariale. Il est rappelé que la situation individuelle d’un représentant du personnel en termes de rémunération et de classification doit être examinée au même titre que l’ensemble des salariés de l’entreprise dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur et sans discrimination du fait de leur l’exercice de leur mandat.

Les salariés mentionnés aux 1° à 7° de l’article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail et dont les heures de délégation et les heures passées au sein de la branche de fabrication mécanique du verre dépassent sur l’année 25 % de la durée fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l’établissement, bénéficient d’une évolution de rémunération, au moins égale, sur l’ensemble de la durée de leur mandat :

- aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l’ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés ;
- augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l’entreprise.

Les réunions prises en compte dans le contingent des heures passées au sein de la branche de fabrication mécanique du verre sont définies selon les modalités ci-après :

Les réunions plénières de la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) seront comptabilisées pour 8 heures chacune lorsque la réunion plénière se déroulera sur une journée complète. Lorsque la réunion plénière dure une demi-journée, elle sera comptabilisée pour 4 heures.

Les convocations aux réunions plénières sont envoyées par la Fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre à chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche de fabrication mécanique du verre qui organise sa délégation.

Sont également prises en compte dans les heures passées en branche du verre mécanique :

- les commissions nationale paritaire pour l'emploi (CNPE) ;
- les sections paritaires professionnelle (SPP).

Comme pour les réunions plénières au sein de la CPPNIC, les CNPE et les SPP, organisées sur une journée, seront comptabilisées pour 8 heures chacune et celles organisées sur une demi-journée, seront comptabilisées pour 4 heures.

Les réunions préparatoires ne sont pas comptabilisées.

Pour les représentants du personnel sous forfait annuel en jours, une demi-journée correspond à 4 heures. Une journée correspond à 8 heures.

Un décompte des heures sera effectué pour chaque participant à la fin de l'année calendaire soit au 31 décembre de chaque année, il sera transmis à l'entreprise concernée et copie à la personne mandatée.

Section III Dispositions relatives à la fin de mandat des représentants du personnel

La reprise d'activité professionnelle en fin de mandat est un moment important pour le représentant du personnel qui doit être accompagné par l'entreprise. Les entreprises ont tout intérêt à anticiper le plus tôt possible le retour du délégué à son poste de travail. Celui-ci pourra, sans tarder, se former pour remettre à jour ses compétences métier ou pour se réorienter vers un poste différent. L'accompagnement et l'anticipation mises en œuvre tout au long du mandat permettront de favoriser le retour à l'exercice d'une pleine activité professionnelle.

Article 1^{er} | Entretien de fin de mandat

Un entretien de fin de mandat a lieu afin de préparer le représentant du personnel et sa hiérarchie d'accueil à son retour à une pleine activité professionnelle soit sur son emploi d'origine soit sur un autre emploi équivalent en fonction des postes disponibles dans l'entreprise. Lors de cet entretien de fin de mandat, les titulaires de mandats électifs et syndicaux seront informés de la possibilité de mettre en place une VAE ou une certification des compétences. C'est au titulaire du mandat de se renseigner sur la démarche, d'identifier la certification qui l'intéresse et d'établir son dossier. Il est soutenu, au plan administratif notamment pour la constitution du dossier, par l'entreprise lorsqu'il s'engage dans une démarche de VAE ou de certification.

L'entretien de fin de mandat est organisé au moins six mois à un an avant le terme du mandat. Lors de cet entretien, le salarié peut demander à être reçu en présence d'un représentant des ressources Humaines et/ou d'un responsable hiérarchique et le cas échéant d'un représentant de son syndicat, appartenant à l'entreprise. Les conditions d'un parcours qualifiant spécifique facilitant la reprise d'activité partielle ou à temps complet, peuvent être définies, d'un commun accord, à cette occasion.

L'entretien de fin de mandat permettra d'évoquer notamment les points suivants :

- état des lieux des compétences « métiers » ;

- point sur les connaissances et compétences acquises lors de l'exercice du mandat ;
- identification du ou des postes disponibles dans l'entreprise.

Lorsqu'est réalisé un entretien de fin de mandat pour les représentants du personnel disposant d'un contingent d'heures de délégation fixé à l'article 3 « Evolution professionnelle et salariale du représentant du personnel » du présent accord sur l'année représentant au moins 25 % de la durée de travail fixé dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, cet entretien a pour objet principal de recenser les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. À ce titre, les compétences et expériences pourront être certifiées dans le cadre du dispositif national de valorisation des compétences qui a été mis en place par arrêté du 18 juin 2018 (précité).

L'entretien de fin de mandat est réalisé selon les modalités définies au sein de l'entreprise.

Article 2 | Bilan de compétence

À l'issue de deux mandats consécutifs exercés en qualité soit d'élu au comité social et économique (CSE établissement ou CSEC), de délégué syndical (ou délégué syndical central), de représentant de section syndicale, de représentant syndical au CSE (ou CSEC), le salarié peut demander la réalisation d'un bilan de compétences. Les modalités seront définies d'un commun accord entre le salarié et la direction.

Ce bilan professionnel est destiné à identifier les compétences professionnelles, personnelles, aptitudes et motivations pour accompagner un projet professionnel ou un projet de formation.

Le bilan doit obligatoirement être réalisé par un organisme extérieur à l'entreprise.

Article 3 | Reprise d'une activité professionnelle en fin de mandat

À l'issue de l'entretien de fin de mandat et selon le recensement des compétences réalisé, il pourra être défini les conditions d'une reprise d'activité professionnelle et le parcours permettant d'y accéder. En tout état de cause, le retour à l'emploi doit être garanti.

Ce parcours comportera des actions de formation valorisant notamment les savoir-faire acquis dans l'exercice des mandats (Bilan de compétences, VAE, CPF, CPF de transition...) et/ou offrir la possibilité d'acquérir des expériences professionnelles différentes de l'activité antérieure.

Afin d'assurer l'adéquation du dispositif d'accompagnement mis en place et de la reprise d'activité professionnelle, un entretien de suivi est effectué selon les termes suivants :

- le salarié bénéficiera d'un suivi 6 mois après la reprise de son activité. Ce suivi sera réalisé par son service RH. Il pourra comporter les sujets tels que : réintégration, parcours professionnel, formation professionnelle, ou tout sujet en lien avec sa reprise d'activité professionnelle.

Des actions complémentaires (tutorat, parcours découverte) pourront être mises en place, notamment en termes de formation.

Section IV Dispositions finales

Article 1^{er} | Application de l'accord

Le présent accord s'applique à tout nouveau mandat dont la désignation ou l'élection est datée après l'entrée en vigueur de l'accord et aux mandats en cours.

Article 2 | Durée et portée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord de branche a un caractère impératif. Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise, aux dispositions du présent accord de branche, dans un sens moins favorable.

Article 3 | Commission de suivi

La commission de suivi, composée d'un représentant par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et d'un nombre égal de représentants d'employeurs, se réunira au moins une fois tous les deux ans pour faire un bilan sur l'application de l'accord. Un bilan sera présenté aux membres de la commission.

Cette commission pourra être réunie à la demande d'une des parties signataires en cas de difficulté d'application de l'accord.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche. Cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

Article 7 | Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Un exemplaire ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du code du travail.

Article 8 | Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

Il s'appliquera au 1^{er} août 2022.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 20 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)