



**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*

**2022-43**  
5 novembre 2022



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION  
MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SÉCURITÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2022-43 du 5 novembre 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° 2022-43.

# Conventions collectives

## Sommaire du fascicule n° 2022-43 du 5 novembre 2022

### Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 218   Sécurité sociale</b> : protocole d'accord du 17 août 2022 relatif à la revalorisation des métiers de médecin exerçant en EHPAD et de médecin exerçant en établissements sociaux et médicaux sociaux (ESMS) des UGECAM.....	6
<b>IDCC 468   Chaussures. Commerce-détail-succursales</b> : accord du 22 septembre 2022 relatif aux minima conventionnels.....	9
<b>IDCC 1077   Produits du sol-engrais</b> : avenant n° 71 du 27 septembre 2022 relatif aux salaires conventionnels au 1 <sup>er</sup> octobre 2022 .....	12
<b>IDCC 1182   Port-plaisance</b> : avenant du 14 septembre 2022 relatif aux mesures salariales .....	16
<b>IDCC 1261   Acteurs. Lien social</b> : avenant n° 05 -22 du 15 septembre 2022 relatif à la rémunération minimum de branche .....	18
<b>IDCC 1261   Acteurs. Lien social</b> : avenant n° 06-22 du 15 septembre 2022 relatif à la valeur du point.....	20
<b>IDCC 1412   Aéronautique</b> : avenant n° 70 du 21 septembre 2022 relatif à la fixation des salaires minima .....	22
<b>IDCC 1518   ÉCLAT</b> : avenant n° 194 du 21 septembre 2022 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire.....	24
<b>IDCC 1555   Pharmaceutique-produits-fabrication</b> : accord du 7 septembre 2022 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1 <sup>er</sup> octobre 2022.....	27
<b>IDCC 1555   Pharmaceutique-produits-fabrication</b> : avenant n° 3 du 7 septembre 2022 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance .....	31
<b>IDCC 1558   Céramiques-industries</b> : avenant du 30 septembre 2022 relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres .....	39
<b>IDCC 1686   Audiovisuel-électronique-commerce</b> : avenant n° 54 du 15 septembre 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1 <sup>er</sup> octobre 2022 .....	44
<b>IDCC 1800   Céramique-art. Personnel</b> : avenant du 30 septembre 2022 relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels .....	47
<b>IDCC 1880   Ameublement-négoce</b> : accord du 19 septembre 2022 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> octobre 2022.....	49

<b>IDCC 1909   Tourisme-organismes</b> : avenant n° 37 du 12 juillet 2022 relatif aux abondements conventionnels du compte personnel de formation .....	51
<b>IDCC 1960   Métallurgie (Lot-et-Garonne)</b> : dénonciation par lettre du 6 octobre 2022 de l'UIMM Lot-et-Garonne des dispositions conventionnelles territoriales.....	54
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2022-11 du 27 septembre 2022 relatif aux salaires .....	56
<b>IDCC 2335   Assurance-agences générales. Personnel</b> : avenant n° 2 du 8 septembre 2022 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> octobre 2022 .....	65
<b>IDCC 2528   Maroquinerie</b> : accord du 26 septembre 2022 relatif aux salaires minima .....	67
<b>IDCC 2603   Sécurité sociale. Praticiens-conseils</b> : avenant du 11 juillet 2022 relatif à la modification de la convention collective.....	71
<b>IDCC 2770   Édition phonographique</b> : accord du 12 mai 2022 relatif à l'engagement de mise en conformité de la convention collective au regard de l'accord sur la garantie de rémunération minimale .....	84
<b>IDCC 2770   Édition phonographique</b> : accord du 30 juin 2022 relatif à la révision du titre III de l'annexe 3 de la convention collective .....	86
<b>IDCC 2770   Édition phonographique</b> : avenant n° 6 du 30 juin 2022 à l'accord du 21 décembre 2015 relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles .....	91
<b>IDCC 2847   Pôle emploi</b> : accord du 17 mars 2021 relatif à l'intéressement .....	93
<b>IDCC 2847   Pôle emploi</b> : accord du 20 juillet 2021 relatif au télétravail et au travail de proximité.....	110
<b>IDCC 2847   Pôle emploi</b> : accord du 17 mars 2022 relatif à la qualité de vie au travail .....	127
<b>IDCC 2847   Pôle emploi</b> : accord du 20 mai 2022 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap .....	159
<b>IDCC 2847   Pôle emploi</b> : accord de méthode du 21 juillet 2022 relatif à la négociation d'un accord portant sur la valorisation des parcours syndicaux.....	188
<b>IDCC 2847   Pôle emploi</b> : avenant du 26 février 2021 à l'accord du 18 mars 2011 et à ses avenants relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance .....	192
<b>IDCC 2847   Pôle emploi</b> : avenant du 26 mars 2021 à l'accord du 30 septembre 2010 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail (OATT) .....	208
<b>IDCC 2847   Pôle emploi</b> : avenant du 15 décembre 2021 à l'accord du 20 juillet 2015 relatif à l'emploi des personnes handicapées .....	210
<b>IDCC 3097   Cinéma-production</b> : avenant du 19 juillet 2022 relatif à la révision du titre IV de la convention collective .....	212
<b>IDCC 3217   Transport-ferroviaire</b> : avenant du 15 septembre 2022 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations .....	258
<b>IDCC 3224   Papiers-cartons-distribution</b> : avenant n° 10 du 13 septembre 2022 relatif aux salaires et aux minima conventionnels.....	261

<b>IDCC 3241   Télédiffusion</b> : accord du 23 septembre 2022 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> octobre 2022.....	264
<b>IDCC 3241   Télédiffusion</b> : avenant du 30 septembre 2022 relative à la mise en place d'un régime de prévoyance (annexe 6) .....	268

## Accord(s) professionnel(s)

<b>Travail temporaire-permanent</b> : accord du 7 octobre 2022 relatif à la gestion prévision- nelle des emplois et des compétences des salariés permanents .....	277
<b>Transports de fonds et valeurs</b> : avenant n° 23 du 30 septembre 2022 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel..	287
<b>Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (ANI)</b> : avenant n° 2 du 27 septembre 2022 à l'accord national interprofessionnel du 10 mai 2019 relatif à la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO .....	291

Convention collective nationale

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

**Protocole d'accord du 17 août 2022**

relatif à la revalorisation des métiers de médecin exerçant en EHPAD  
et de médecin exerçant en établissements sociaux et médicaux sociaux (ESMS)  
des UGECAM

NOR : ASET2251314M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**PSTE CFDT ;**

**SNFOCOS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans la continuité du Ségur ayant abouti à la conclusion de cinq accords au sein du régime général depuis décembre 2020, les pouvoirs publics, les employeurs ainsi que les organisations syndicales se sont engagés lors de la conclusion en mai 2021 des accords dits « Laforcade » à tenir une conférence sociale concernant les métiers de l'accompagnement de la filière socio-éducative.

Lors de cette conférence des métiers, tenue le 18 février 2022, le Premier ministre a annoncé avec le président de l'assemblée des départements de France une revalorisation des métiers de la filière socio-éducative du secteur sanitaire, médico-social et social ainsi qu'un plan de mobilisation pour l'attractivité du travail social. En application des mesures de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022, trois décrets ont été publiés au *Journal officiel* :

- le décret n° 2022-717 du 27 avril 2022 ;
- le décret n° 2022-728 du 28 avril 2022 ;
- le décret n° 2022-738 du 28 avril 2022.

Il en résulte que ces textes actent la revalorisation salariale pour les travailleurs du médico-social dans la fonction publique.

Parallèlement à ces décrets, la transposition de ces primes pour les personnels exerçant des missions socio-éducatives au sein du régime général, a été menée.

Comme pour les mesures issues du Ségur de la santé et de la mission Laforcade, la méthode adoptée est la voie d'un accord collectif agréé par l'État dont la condition majeure est une stricte transposition dans le régime général des métiers et établissements éligibles dans les décrets relatifs à la fonction publique.

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

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

Le présent accord bénéficie aux salariés médecins exerçant en EHPAD des UGECAM et en établissements sociaux et médicaux sociaux (ESMS) des UGECAM, dès lors qu'ils relèvent de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957.

## **Article 2 | Montant et modalités de versement**

Les salariés visés à l'article 1<sup>er</sup> bénéficient d'un complément mensuel dit « Ségur de la santé » égal à 517 euros bruts pour un temps plein. Ce complément est versé sur 12 mois.

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

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

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

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

## **Article 3 | Modalités de mise en œuvre**

Le complément « Ségur de la santé » sera versé à compter du mois de septembre 2022 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2022.

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

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

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

Cette disposition constitue la condition essentielle du présent accord.

## **Article 5 | Durée et caractère impératif de l'accord**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

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

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

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

*Fait à Montreuil, le 17 août 2022.*

(Suivent les signatures.)



**Accord du 22 septembre 2022**  
relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2251309M

IDCC : 468

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

**FEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468).

Il est conclu dans le respect des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Il est convenu entre les partenaires sociaux que le sujet des minima conventionnels serait remis à l'ordre du jour en cas de nouvelle augmentation du Smic.

**Article 1<sup>er</sup> | Appointement mensuel pour les employés**

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel 2022
1	–	1 678,95
2	–	1 681,53
2	2	1 686,53
3	–	1 690,53

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel 2022
3	2	1 712,53
4	–	1 732,53
4	2	1 742,53
5	–	1 773,53
5	2	1 783,53

## Article 2 | *Appointement mensuel pour les agents de maîtrise*

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel 2022
6	–	1 925,53
7	–	2 132,53

## Article 3 | *Appointement annuel pour les cadres*

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les cadres :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Minima annuel conventionnel 2022
8		27 922
8	2	29 181
9		31 071
9	2	32 962
10		35 272
11		39 472
12		44 721

## Article 4 | *Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, prévoir des mesures spécifiques concernant les salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence.

Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

## Article 5 | *Publicité et extension*

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (1 version papier et 1 version électronique), et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

*Fait à Paris, le 22 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3165 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 71 du 27 septembre 2022**  
relatif aux salaires conventionnels au 1<sup>er</sup> octobre 2022

NOR : ASET2251305M

IDCC : 1077

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

**FEDEPOM ;**

**FNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFTD,**

d'autre part,

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

Considérant qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaire,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires**

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022 à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

**Article 2**

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

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

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

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

### **Article 3 | Égalité salariale hommes-femmes**

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

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

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

### **Article 5**

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

*Fait à Paris, le 27 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Grille des salaires applicable au 1<sup>er</sup> octobre 2022

Base 35 heures.

Pour toutes les entreprises relevant de la convention collective du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

(En euros.)

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
115	1 704,43	11,24
120	1 742,79	11,49
140	1 748,64	11,53
155	1 755,24	11,57
165	1 762,63	11,62
180	1 771,00	11,68
200	1 780,37	11,74
220	1 789,78	11,80
235	1 828,74	12,06
240	1 848,69	12,19
245	1 868,63	12,32
250	1 888,58	12,45
255	1 908,51	12,58
260	1 928,44	12,71
270	1 968,33	12,98
275	1 988,28	13,11
285	2 028,16	13,37
290	2 048,09	13,50
295	2 068,03	13,64
305	2 107,92	13,90
310	2 127,86	14,03
315	2 147,79	14,16
325	2 187,69	14,42
335	2 227,59	14,69
340	2 247,50	14,82
350	2 265,78	14,94
400	2 463,30	16,24
425	2 562,06	16,89

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
430	2 581,82	17,02
450	2 660,83	17,54
460	2 700,34	17,80
470	2 739,84	18,06
495	2 838,60	18,72
520	2 937,37	19,37
540	3 016,39	19,89
560	3 095,39	20,41
580	3 174,41	20,93
600	3 253,41	21,45
620	3 332,42	21,97
680	3 569,46	23,53

**Avenant du 14 septembre 2022**  
relatif aux mesures salariales

NOR : ASET2251308M

IDCC : 1182

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

**FFPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**FEETS FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les présentes organisations syndicales et patronales réunies en commission paritaire le 14 septembre 2022 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble des personnels des ports de plaisance.

**Article 1<sup>er</sup> | Revalorisation de la valeur du point d'indice**

■ À compter :

Du 1<sup>er</sup> octobre 2022, le montant de la valeur du point d'indice, soit 10,505 € est augmenté de 3,5 % et arrondi.

■ En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 10,873 € au 1<sup>er</sup> octobre 2022 :

Du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le montant de la valeur du point d'indice, soit 10,873 € est augmenté de 1,4 % et arrondi.

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 11,025 € au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Une prime de partage de la valeur d'un montant de 300 € bruts sera versée au mois d'octobre 2022 à tous les salariés présents dans l'effectif au 31 octobre et ce, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022.

**Article 2 | Engagements de la commission paritaire**

Les signataires du présent avenant s'engagent à mettre l'évolution de la valeur du point pour l'année 2023 à l'ordre du jour d'une réunion de la commission paritaire courant novembre 2022.



Lors de cette réunion, il est convenu entre les parties de :

- établir un calendrier social pour l'année 2023 avec une réunion au mieux tous les deux mois pour définir les priorités sociales et notamment, définir, outre l'augmentation de la valeur du point, la mise en place de primes à la mobilité et le 1 % logement ;
- prévoir une clause de réexamen de la valeur du point si le Smic augmente une nouvelle fois au cours de l'année 2023.

### **Article 3 | Égalité entre les femmes et les hommes**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent la mise en place d'un observatoire de branche permettant de déterminer les orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre de ce principe d'égalité. En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 et définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés(ées) en raison de son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la branche des ports de plaisance, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

### **Article 5 | Entrée en vigueur, durée et extension**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 14 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**  
**(Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)**

**Avenant n° 05-22 du 15 septembre 2022**

relatif à la rémunération minimum de branche

NOR : ASET2251323M

IDCC : 1261

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

**ELISFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFTD ;**

**USPAOC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Cadre juridique**

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 1.3 du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial.

**Article 2 | Champ d'application**

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, la rémunération minimum de branche qui est définie dans ce présent accord s'applique aux entreprises, indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir « accord salarial : rémunération minimum de branche », ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

### **Article 3 | Rémunération minimum de branche**

À l'article 1.3 « Rémunération minimum de branche » du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial, le 3<sup>e</sup> alinéa du paragraphe « Définitions » est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent :

« Le plancher conventionnel est fixé à 20 387 euros annuels bruts (vingt mille trois cent quatre-vingt-sept euros). »

Les autres dispositions de l'article 1.3 du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale restent inchangées.

### **Article 4 | Égalité professionnelle femmes-hommes**

Les entreprises doivent garantir une rémunération équivalente entre tous les salariés pour les travaux qui exigent 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.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail et à l'accord « Égalité professionnelle femmes-hommes » signé le 8 mars 2017 qui rappelle les différentes obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

### **Article 5 | Entrée en vigueur, dépôt et extension**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> septembre 2022.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 15 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**  
**(Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)**

**Avenant n° 06-22 du 15 septembre 2022**  
relatif à la valeur du point

NOR : ASET2251325M

IDCC : 1261

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

**ELISFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, la valeur du point définie dans ce présent accord s'applique aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir « accord salarial : valeur du point » ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

**Article 2 | Valeur du point**

La valeur du point visée par les dispositions de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (Alisfa) est fixée à 57,50 € (cinquante-sept euros et cinquante centimes).

**Article 3 | Égalité professionnelle femmes-hommes**

Les entreprises doivent garantir une rémunération équivalente entre tous les salariés pour les travaux qui exigent 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.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail et à l'accord « Égalité professionnelle femmes-hommes » signé le 8 mars 2017 qui rappelle les différentes obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Les partenaires sociaux ont ouvert les négociations visant à réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes avec l'objectif de conclure la négociation d'un avenant à l'accord cadre n° 01-17 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes, d'un avenant à la convention collective portant sur le système de classification et enfin d'un avenant portant sur le système de rémunération de la convention collective.

#### **Article 4 | Entrée en vigueur, dépôt et extension**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du travail, du plein l'emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

*Fait au Kremlin-Bicêtre, le 15 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3023 | Convention collective nationale

IDCC : 1412 | **INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION ET DÉPANNAGE  
DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE, THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

**Avenant n° 70 du 21 septembre 2022**  
relatif à la fixation des salaires minima

NOR : ASET2251299M

IDCC : 1412

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

**SNEFCCA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFDT ;**

**FNSM CFTC ;**

**FCM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Conformément aux dispositions de l'article 3-4 « Salaires » de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

### Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI « Classifications » de la convention collective nationale.

### Article 3

La grille des salaires minima conventionnels est réévaluée d'une part, de + 2,88 % sur l'ensemble des coefficients des niveaux I, II et III et d'autre part, de + 1,70 % sur l'ensemble des coefficients des niveaux supérieurs (IV, V, VI\*, VI & VII) ; Elle est applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022.

## Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

### Grille des salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> octobre 2022

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire minimum garanti mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1 607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
I	A	176	1 700,00 €		
	B	181	1 708,25 €		
	C	186	1 716,13 €		
II	A	195	1 724,01 €		
	B	205	1 731,89 €		
	C	210	1 739,78 €		
III	A	225	1 747,67 €		
	B	235	1 780,77 €		
	C	245	1 857,23 €		
IV	A	260	1 946,28 €		
	B	280	2 094,97 €		
	C	300	2 244,85 €		
V	A	320	2 380,14 €		
	B	340	2 527,62 €		
	C	365	2 714,07 €		
VI*	A	370	2 373,81 €	28 479,53 €	32 751,46 €
	B	375	2 542,86 €	30 514,37 €	35 091,53 €
	C	380	2 725,08 €	32 700,95 €	37 606,09 €
VI	A	390	2 903,31 €	34 839,68 €	40 065,64 €
	B	430	3 237,00 €	38 844,01 €	44 670,60 €
	C	460	3 585,89 €	43 030,64 €	49 485,24 €
VII	A	500	3 992,33 €	47 907,91 €	55 094,10 €
	B	600	4 535,41 €	54 424,95 €	62 588,70 €
	C	700	5 377,04 €	64 524,48 €	74 203,15 €
* Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article 10-2 de la convention collective nationale).					

Fait à Paris, le 21 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 194 du 21 septembre 2022**  
relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

NOR : ASET2251326M

IDCC : 1518

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

**HEXOPEE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, les partenaires sociaux, au cours de la commission mixte paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 21 septembre 2022, ont décidé de l'avenant suivant quant à l'évolution des deux valeurs de points à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Ces évolutions tiennent compte du contexte actuel, notamment de la très forte inflation et de nombreuses crises affectant l'économie du pays. Si face à ce contexte, il est primordial de faire évoluer les salaires, il est indispensable de tenir compte également de la situation financière fragile des structures du secteur. En conséquence, les partenaires sociaux ont cherché, tout au long de cette négociation, un équilibre entre évolution salariale et pérennité financière des entreprises.

Par ailleurs, si de nombreux facteurs imprévisibles existent à ce jour du fait de ce contexte, les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur volonté de respecter leurs engagements pris et inscrits dans la convention collective, à savoir, la négociation pluriannuelle de la valeur de point dite « V1 ».



Le présent avenant prévoit ainsi les évolutions des valeurs de point au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et les engagements des partenaires sociaux dans le cadre de la négociation salariale ultérieure.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

### **Article 2 | Montant des valeurs de points**

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

#### **« Article 1.7.1.2.1 | Les valeurs de point**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

- la valeur de point 1 (V1) est fixée à 6,85 €.
- la valeur de point 2 (V2) est fixée à 6,50 €. »

### **Article 3 | Clause de revoyure**

Si le taux d'inflation publié par l'INSEE est supérieur à 1,20 % pour l'année 2023, les partenaires sociaux conviennent pour cette année d'ouvrir de nouvelles négociations en vue d'une rediscussion du montant de la valeur de point 1 (V1) prévu par le présent texte.

Cette clause ne concerne pas la valeur de point 2 (V2) qui est négociée annuellement.

### **Article 4 | Négociation pluriannuelle de la valeur de point dite « V1 »**

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur volonté de respecter leurs engagements concernant la négociation de la valeur de point dite « V1 ». En effet, conformément aux dispositions conventionnelles, la négociation salariale prévoira systématiquement l'évolution de la valeur du point V1 sur trois années successives, avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Si face aux facteurs imprévisibles actuels, la négociation pluriannuelle peut s'avérer compliquée, les partenaires s'engagent à bien respecter ces dispositions à compter de la négociation annuelle 2023.

### **Article 5 | Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

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

### **Article 6 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

### **Article 7 | Dispositions diverses**

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

## **Article 8 | Révision et dénonciation**

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

*Fait à Paris, le 21 septembre 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 7 septembre 2022**

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

NOR : ASET2251318M

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 22 juin 2022 au plus tôt au 1<sup>er</sup> octobre 2022, dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

## Article 2

Au 1<sup>er</sup> octobre 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 décembre 2018)	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG)	Rémunérations annuelles garanties (RAG)	Niveaux (ancienne classification)
I.1	1 681,41		1
I.2	1 691,51		
I.3	1 701,61		2
I.4	1 732,77		
I.5	1 763,92		3
I.6	1 851,65		
II.1	1 939,37		4
II.2	2 045,41		
II.3	2 151,45		5
II.4	2 292,35		
II.5	2 433,26		6
II.6	2 544,22		
II.7	2 655,17		7 A
III.1		33 292	7 B
III.2		39 857	8
III.3		43 353	
III.4		46 849	9
III.5		50 845	
III.6		54 841	10
III.7		59 338	
III.8		63 835	11
III.9		68 829	
III.10		73 823	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> octobre 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 7 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 3 du 7 septembre 2022**

à l'accord du 14 décembre 2016  
relatif au régime conventionnel de prévoyance

NOR : ASET2251320M

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 :

**FNIC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**CMTE CFTC ;**

**CFE-CGC chimie ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

**Préambule**

Le présent avenant constitue un avenant de révision de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance applicable dans la branche de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.

Ainsi, le présent avenant annule, remplace et intègre certaines dispositions de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance afin de le mettre en conformité avec les dispositions de l'instruction ministérielle n° DSS/3C/5B/2021/121 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

Par ailleurs, le présent avenant définit le traitement réservé, en matière de prévoyance et frais de santé, aux salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé parental d'éducation.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif. Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est précisé que l'utilisation du masculin (exemple : salarié) est choisie pour une simplicité d'écriture et de lecture, en aucun cas pour exclure la population féminine des entreprises de la branche. Cette utilisation inclut l'ensemble des salariées et des salariés.

Il est convenu ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Obligations minimales conventionnelles. Champ d'application**

L'article 1.1 « Obligation des entreprises » de l'accord initial du 14 décembre 2016 reste inchangé.

Les deux derniers alinéas de l'article 1.2 « Bénéficiaires du régime de prévoyance » de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance sont remplacés par ce qui suit :

« La notion de "salariés présents à l'effectif" comprend tous les salariés dont le contrat de travail est en cours ainsi que les salariés dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'ils bénéficient soit :

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

Les annexes I et II précisent l'assiette des garanties servant de base au calcul des prestations.

L'annexe I précise en outre, au titre du régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, les ayants droit affiliés à titre obligatoire et les conditions dans lesquelles, sous réserve de formaliser leur adhésion par écrit, certaines personnes peuvent également à titre facultatif, adhérer au régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, en contrepartie d'une cotisation spécifique et sans participation financière de l'employeur. »

#### **Article 5 | Cotisations**

L'article 5 « Cotisations » de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

##### **« Article 5 | Cotisations**

Le régime de prévoyance est alimenté par des cotisations assises sur les revenus bruts des salariés. L'assiette des cotisations est définie précisément à l'annexe I. Elles sont versées par l'employeur, une quote-part étant prélevée sur la paie mensuelle de chaque salarié.

Les taux de cotisations et la répartition entre l'employeur et le salarié de cette cotisation font l'objet, dans l'annexe I, de dispositions propres à chacune des deux catégories de bénéficiaires en contrepartie du niveau des prestations garanties. En raison du caractère conventionnel du régime, ces cotisations ne doivent supporter aucun pré-



lèvement au titre de commissions d'apport ou de courtage, les entreprises pouvant majorer les cotisations pour rétribuer les intermédiaires d'assurance sous réserve que le surplus de cotisation soit pris en charge par l'entreprise. »

## Article 8 | Maintien des droits

L'article 8.1 « Portabilité des droits en matière de santé et de prévoyance : maintien des garanties en cas de chômage » et l'article 8.2. « Maintien art. 4 loi Évin » de l'accord initial du 14 décembre 2016 restent inchangés.

Est intégré à l'article 8 « Maintien des droits », un article 8.3 « Maintien des garanties en cas de congé parental » :

### « Article 8.3 | *Maintien des garanties en cas de congé parental d'éducation*

Les garanties du présent régime sont suspendues en cas de suspension de contrat de travail non indemnisée.

Toutefois, les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé parental d'éducation peuvent demander à bénéficier pendant toute la période du congé parental d'éducation d'un maintien des garanties maladie-chirurgie-maternité et décès-incapacité-invalidité du présent régime.

Ce maintien sera soumis à la cotisation minimum, visée à l'article 8 de l'annexe I, laquelle sera, dans ce cas, financée par le fonds sur le haut degré de solidarité visé à l'annexe II.

Les garanties appliquées sont celles en vigueur à la survenance du risque.

L'assiette des garanties prévoyance est la rémunération soumise à cotisation au cours des douze mois précédant la suspension de contrat de travail au titre du congé parental d'éducation éventuellement reconstituée comme indiquée à l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe I.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité-invalidité ne peuvent conduire le salarié à percevoir des indemnités complémentaires du présent régime pendant toute la durée du congé parental d'éducation. Si l'incapacité ou l'invalidité survenue pendant le congé parental se poursuit après la fin du congé parental d'éducation et donne lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale ou d'une pension d'invalidité servie par la sécurité sociale, le régime intervient dans les conditions prévues à l'annexe I au plus tôt à la date à laquelle le salarié aurait dû reprendre son activité à l'issue du congé parental. L'assiette de garantie est celle précisée au présent article.

Le maintien des garanties maladie-chirurgie-maternité est applicable dans les mêmes conditions aux bénéficiaires à titre obligatoire définis à l'article 7.1 de l'annexe I.

Le présent article s'applique aux salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé parental d'éducation qui prend effet au plus tôt à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant. »

## Annexe I | Article 1<sup>er</sup> « Assiette des garanties »

L'article 1<sup>er</sup> « Assiette des garanties » de l'annexe I de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

### « Article 1<sup>er</sup> | *Assiette des garanties*

Les garanties décès et incapacité-invalidité ont pour assiette les revenus ayant servi de base au calcul de la cotisation du salarié et varient en fonction de sa situation de famille.

L'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, servant de base au calcul des règlements à effectuer à la suite du décès ou de l'arrêt de travail d'un salarié, est fixée à la somme des revenus limités aux tranches "TA" et "TB" ayant servi au calcul de la cotisation de l'intéressé au cours des 12 derniers mois calendaires précédant celui au cours duquel s'est produit le décès ou l'arrêt de travail (période de référence). La tranche "TA" est la partie du revenu limitée au plafond du régime général de la sécurité sociale en vigueur au cours de la même période. La tranche "TB" est la partie du revenu comprise entre le plafond de la tranche "TA" et quatre fois ce même plafond.

Lorsqu'un sinistre survient pendant une période de suspension de contrat de travail donnant lieu à maintien des garanties, la période de référence est constituée des 12 mois civils qui précèdent la suspension du contrat de travail.

Lorsqu'un sinistre survient moins de 1 an après l'admission d'un salarié au bénéfice du contrat, ou si pendant la période de référence ses revenus ont été réduits ou supprimés pour cause de maladie ou d'accident ou de suspension de contrat de travail indemnisée, ses revenus annuels sont reconstitués *pro rata temporis* sur la base des périodes au cours desquelles il a bénéficié d'un revenu plein.

S'il s'est écoulé plus de 6 mois entre la fin du dernier mois pris en compte pour le calcul de l'assiette de garantie et la date d'exigibilité de la première prestation, l'assiette des garanties est revalorisée sur la base de l'indice de revalorisation visé à l'article 6.3 ci-après. »

## **Annexe I | Article 2 « Assiette des cotisations »**

L'article 2 « Assiette des cotisations » de l'annexe I de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

### **« Article 2 | Assiette des cotisations »**

Les cotisations sont calculées sur le salaire brut (servant de base à la déclaration annuelle des salaires transmise à l'administration fiscale), limité au plafond annuel de la tranche "TB". Toutefois, sont exclus du salaire soumis à cotisation :

- la prime de transport de la région parisienne ;
- les remboursements de frais de toute nature ;
- les indemnités de licenciement, de départ en retraite et de fin de carrière ;
- les indemnités de non-concurrence ;
- toute réintégration des cotisations de retraite ou de prévoyance intervenant dans le cadre de l'article 83 du code général des impôts ;
- les indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;
- les indemnités journalières complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance.

Sont également soumis à cotisation les revenus de remplacement versés par l'employeur. Cela concerne notamment les cas dans lesquels le salarié se trouve en activité partielle telle que prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail et perçoit une indemnité d'activité partielle et éventuellement une allocation complémentaire d'activité partielle ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...). »

## Annexe I | Article 4 « Garanties en cas de décès du salarié »

L'article 4.1. Garanties décès de l'annexe I de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est modifié comme suit :

### « a) Option 1 : capital décès

La phrase : « Le capital versé en cas de décès, exprimé en pourcentage du salaire annuel de base défini à l'article 1<sup>er</sup> de la présente annexe, est déterminé comme suit : [...] » est remplacée par la phrase : « Le capital versé en cas de décès, exprimé en pourcentage de l'assiette des garanties définie à l'article 1<sup>er</sup> de la présente annexe, est déterminé comme suit : [...] »

### b) Option 2 : capital décès et rente éducation

La phrase : « Le capital et la rente éducation versés en cas de décès, exprimés en pourcentage du salaire annuel de base défini à l'article 2 de la présente annexe, sont déterminés comme suit : [...] » est remplacée par la phrase : « Le capital et la rente éducation versés en cas de décès, exprimés en pourcentage de l'assiette des garanties définie à l'article 1<sup>er</sup> de la présente annexe, sont déterminés comme suit : [...] »

L'article 4.2 « Garantie double effet » de l'annexe I de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

#### « Article 4.2 | Garantie "double effet" »

Lorsque le veuf ou la veuve d'un salarié décède avant d'avoir bénéficié de la pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite) en laissant un ou plusieurs enfants à charge, nés de son mariage avec le salarié ou adoptés par lui, il est versé aux intéressés un capital global égal à 100 p. 100 du capital décès défini ci-dessus calculé d'après le nombre d'enfants effectivement à charge au moment du décès du conjoint et à l'exclusion du capital majoré payé en cas de mort accidentelle du salarié.

L'assiette des garanties prise en considération est égale à celle qui a servi de base de règlement lors du décès du salarié, revalorisée sur la base de l'indice de revalorisation visé à l'article 6.3 ci-après. »

## Annexe I | Article 5 « Allocations en cas de prédécès du conjoint du salarié ou de prédécès d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge »

L'article 5 « Allocations en cas de prédécès du conjoint du salarié ou de prédécès d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge » de l'annexe I de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

#### Article 5 | Allocations en cas de prédécès du conjoint du salarié ou de prédécès d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge

En cas de décès du conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge du salarié, le montant des allocations est fixé comme suit :

- décès du conjoint : 20 % du salaire annuel de base défini à l'article 1<sup>er</sup> de la présente annexe, plus 10 % par enfant et ascendant à charge ;
- décès d'un enfant à charge : 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- décès d'un ascendant à charge : 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Cette allocation est limitée aux frais d'obsèques réellement engagés pour les enfants de moins de 12 ans et est versée dans tous les cas à la personne physique ou morale qui a assumé les frais d'obsèques, sur remise des pièces justificatives.

## Annexe I | Article 6 « Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente »

L'article 6.1 « Incapacité temporaire complète de travail maladie longue durée » de l'annexe I de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

### « Article 6.1 | *Incapacité temporaire complète de travail maladie longue durée*

**6.1.1.** Lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire complète de travail, ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, constaté par le médecin traitant et donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, le régime de prévoyance lui assure une indemnité journalière complémentaire, calculée en pourcentage de la 365<sup>e</sup> partie du salaire de base annuel ayant donné lieu à cotisation, à raison de :

- 30 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond à compter du 16<sup>e</sup> jour d'arrêt pour les salariés ayant moins de 1 an de présence dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt maladie ;
- 30 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond à compter du 31<sup>e</sup> jour d'arrêt pour les salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt maladie.

**6.1.2.** Lorsque l'incapacité complète temporaire de travail relève de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'indemnité journalière est versée au 1<sup>er</sup> jour d'arrêt en fonction des mêmes critères que ci-dessus, mais son montant est calculé, dans tous les cas, à raison de 90 % de l'assiette des garanties de l'intéressé ayant donné lieu à cotisation, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

**6.1.3.** Si plusieurs arrêts de travail interviennent au cours d'une même année civile, la franchise déterminant le point de départ du versement des indemnités journalières est décomptée sur le cumul des arrêts successifs intervenus depuis le début de cette année. Lorsque la disposition ci-dessus a joué, toute nouvelle incapacité de travail intervenant au cours de la même année civile ouvre droit au paiement des indemnités journalières à compter du quatrième jour suivant le nouvel arrêt de travail. Le paiement est effectué à compter du premier jour si la reprise a été inférieure à deux mois.

Dans le cas d'une absence continue chevauchant deux années civiles, la franchise applicable à la seconde année est décomptée à partir du 1<sup>er</sup> janvier de la seconde année. Toutefois, si la franchise a été atteinte avant le 31 décembre de la 1<sup>re</sup> année, le régime poursuit son intervention jusqu'à la fin de l'arrêt concerné.

**6.1.** Lorsque le salarié reprend le travail à temps partiel, le régime de prévoyance peut poursuivre son indemnisation à condition que la sécurité sociale maintienne le versement de sa propre indemnité.

**6.1.5.** Les arrêts de travail pour congé de maternité sont exclus de l'assurance incapacité.

**6.1.6.** Les arrêts de travail pour cure thermale acceptée par le régime obligatoire d'assurance maladie sont pris en considération pour le paiement des indemnités journalières. Il est cependant expressément convenu que les périodes d'arrêt de travail

correspondantes doivent se situer au-delà de la période de franchise appliquée pour la détermination des droits des salariés.

**6.1.7.** En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du règlement du régime obligatoire d'assurance maladie et du régime complémentaire de prévoyance au titre de l'incapacité complète temporaire de travail ne peut, en aucun cas, excéder l'assiette de garantie nette.

Par dérogation, si l'arrêt intervient pendant une période de suspension de contrat de travail indemnisée, les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire le salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui du revenu de remplacement qu'il aurait perçu au titre de la même période. »

L'article 6.2 « Invalidité permanente » de l'annexe I de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

### « Article 6.2 | *Invalidité permanente*

Le salarié ne bénéficiant pas de la pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite), en état d'invalidité permanente, totale ou partielle, peut recevoir du régime de prévoyance une rente d'invalidité qui ne se cumule pas avec l'indemnité journalière d'incapacité complète temporaire de travail ou de longue maladie, dans les cas et conditions ci-après.

Toutefois, dans le cas où, dans le régime obligatoire d'assurance maladie, l'âge limite de versement d'une pension d'invalidité serait modifié, les signataires du présent accord devront se réunir, dans le délai de 1 mois à partir de la date d'entrée en vigueur de cette modification, pour étudier une adaptation de l'alinéa ci-dessus.

**6.2.1.** Le salarié en état d'incapacité totale et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, au titre de la législation générale, reçoit du régime de prévoyance une rente annuelle dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel de base ayant donné lieu à cotisation à raison de : 30 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond.

**6.2.2.** Lorsque le salarié est en état d'invalidité totale et perçoit du régime obligatoire d'assurance maladie une rente supérieure à 50 % de la rémunération prise en compte par le régime obligatoire d'assurance maladie au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, il reçoit du régime de prévoyance une rente de base calculée à raison de 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, annuelle totale ayant donné lieu à cotisation sous déduction de la rente annuelle du régime obligatoire d'assurance maladie.

**6.2.3.** Le salarié en état d'invalidité partielle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de première catégorie au titre de la législation générale de la sécurité sociale, reçoit du régime de prévoyance une rente annuelle égale à celle prévue en cas d'invalidité totale réduite de 25 %.

**6.2.4.** Lorsque le salarié est en état d'invalidité partielle et perçoit du régime obligatoire d'assurance maladie, au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, une rente d'invalidité égale ou supérieure à 20 % mais inférieure à 50 % de la rémunération prise en considération par le régime obligatoire d'assurance maladie, une rente annuelle est calculée comme dans le cas d'invalidité totale et le résultat ainsi obtenu est réduit dans le rapport existant entre le taux de la rente servie par le régime obligatoire d'assurance maladie et le taux limite de 50 %.

Lorsque ce résultat est supérieur au montant de la rente annuelle du régime obligatoire d'assurance maladie, le régime de prévoyance verse au salarié la différence. »

### **Entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction générale du travail.

### **Dépôt et extension**

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail.

*Fait à Paris, le 7 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 30 septembre 2022**  
relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels  
des personnels ouvriers, ETAM et cadres

NOR : ASET2251339M

IDCC : 1558

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

**CICF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNTVC CGT ;**

**CFDT FNCB ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet de revaloriser dans la branche des industries céramiques les salaires minima conventionnels des salariés ouvriers, ETAM et cadres, sans distinction entre les femmes et les hommes.

Cet avenant s'applique conformément aux dispositions de l'article 7 de l'avenant du 28 juin 2022 relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels, instaurant une clause de revoyure. Les termes de cet article prévoient que dans la mesure où, au cours de l'année 2022, le premier échelon du premier niveau de la grille des salaires conventionnels serait inférieur au Smic, les parties signataires conviennent de se réunir dans le mois suivant le passage sous ce nouveau Smic, afin de négocier comment intégrer dans la grille des salaires conventionnels cette évolution.

En l'occurrence, depuis le 1<sup>er</sup> août 2022, le montant du Smic brut horaire s'élève à 11,07 €, soit 1 678,95 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ce qui a eu pour conséquence de positionner quatre niveaux de salaires conventionnels sous le Smic.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de revaloriser les salaires minima conventionnels dans les conditions fixées dans le présent avenant.



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

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

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

La « valeur de base » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'avenant relatif aux nouvelles classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, est portée à 1 713.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 6 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 7 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022.

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

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



## **Article 8 | Adhésion**

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

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

## **Article 9 | Révision. Dénonciation**

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

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

*Fait à Courbevoie, le 30 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe I

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

(En euros.)

		Valeur du point	Nombre de points	Montant
OE	NA E1	1,23	1	1 714,23
	E2		7	1 721,61
	NB E1		15	1 731,45
	E2		25	1 743,75
	E3		35	1 756,05
	NC E1		45	1 768,35
	E2		65	1 792,95
	E3		95	1 829,85
	E4		135	1 879,05
	ND E1		175	1 928,25
	E2		225	1 989,75
	E3		275	2 051,25
	E4		325	2 112,75
TAM	NE E1		385	2 186,55
	E2		445	2 260,35
	E3		505	2 334,15
	E4		565	2 407,95
	NF E1		635	2 494,05
	E2		705	2 580,15
	E3		775	2 666,25

## Annexe II

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

(En euros.)

				Montant	Montant au forfait
Cadres	NG E1	1,23	705	30 961,80	33 129,13
	NG E2		845	33 028,20	35 340,17
	H		1 155	37 603,80	41 364,18
	I		1 716	45 884,16	50 472,58
	J		2 475	57 087,00	62 795,70

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : 1686 | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,  
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

**Avenant n° 54 du 15 septembre 2022**  
relatif aux rémunérations conventionnelles au 1<sup>er</sup> octobre 2022

NOR : ASET2251302M

IDCC : 1686

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

**FENACEREM ;**

**FEDELEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Égalité salariale entre les femmes et les hommes**

Les signataires rappellent que le présent avenant s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son niveau et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre femme et homme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

**Article 2 | Salaires minima conventionnels**

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022, dans les conditions définies ci-après :

*(Voir page suivante.)*

## Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 679,47	11,07
	2	1 683,87	11,10
	3	1 694,81	11,17
II	1	1 731,77	11,42
	2	1 773,53	11,69
	3	1 815,22	11,97
III	1	1 853,49	12,22
	2	1 895,14	12,50
	3	1 936,76	12,77
IV	1	1 996,53	13,16
	2	2 224,65	14,67
	3	2 450,97	16,16

## Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	29 597,17	2 234,24
II	36 053,76	2 762,68
III	42 866,82	3 284,73
IV	49 661,86	3 805,50

### Article 3 | Champ d'application

Le présent avenant est applicable aux entreprises et salariés du champ d'application de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager tel que défini par son article 1<sup>er</sup>.

Le présent avenant porte sur la négociation des salaires minima de branche qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les présentes dispositions s'appliquent donc aux entreprises de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des entreprises.

Pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### **Article 4 | Dispositions finales**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 3 de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 15 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3035 | Convention collective nationale

IDCC : 1800 | **CÉRAMIQUE D'ART**

**Avenant du 30 septembre 2022**  
relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels

NOR : ASET2251337M

IDCC : 1800

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

**CICF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNTVC CGT ;**

**CFDT FNCB ;**

**CFE-CGC chimie ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet de revaloriser dans la branche de la céramique d'art les salaires minima conventionnels des salariés ouvriers, ETAM et cadres, sans distinction entre les femmes et les hommes.

Par arrêté ministériel du 16 novembre 2018, pris en application de l'article L. 2261-32 du code du travail relatif à la restructuration des branches professionnelles, le champ d'application de la convention collective nationale du personnel de la céramique d'art (IDCC n° 1800) a fusionné avec celui de la convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France (IDCC n° 1558), désignée comme branche de rattachement.

L'arrêté de représentativité patronale du 6 octobre 2021 désigne la confédération des industries céramiques de France (CICF) comme seule organisation patronale représentative sur l'ensemble de ce nouveau champ conventionnel.

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective de la céramique d'art (IDCC n° 1800).

## **Article 2 | Revalorisation pour le personnel ouvrier**

Le pied de grille des salaires minima conventionnels applicable au personnel ouvrier passe à 1705 euros, avec un maintien de la valeur du point à 1,45.

## **Article 3 | Revalorisation pour le personnel ETAM**

Le pied de grille des salaires minima conventionnels applicables au personnel ETAM passe à 1 705 euros, avec un maintien de la valeur du point à 2,80.

## **Article 4 | Revalorisation pour le personnel cadre**

La valeur du point mensuel applicable au personnel cadre est revalorisé à 35,75 euros à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022.

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

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

## **Article 6 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 16 novembre 2023, date à partir de laquelle la convention collective des industries céramique de France (IDCC n° 1558) définit comme branche de rattachement par le ministère du travail, s'appliquera à l'ensemble du nouveau champ conventionnel définit par arrêté ministériel du 16 novembre 2018.

Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022.

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

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

## **Article 7 | Adhésion**

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

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

## **Article 8 | Révision**

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

*Fait à Paris, le 30 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)



**Accord du 19 septembre 2022**  
relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> octobre 2022

NOR : ASET2251303M

IDCC : 1880

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

**FNAEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

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

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 682
2	1	1 687
	2	1 690
	3	1 696

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
3	1	1 711
	2	1 732
	3	1 760
4	1	1 798
	2	1 825
	3	1 852
5	1	1 929
	2	1 966
	3	2 062
6	1	2 201
	2	2 269
	3	2 335
7	1	2 505
	2	2 876
	3	3 082
8	1	3 257
	2	3 549
9	1	4 142
	2	4 568

## Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 15 novembre 2021. Elle s'applique à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

## Article 3

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 4

Le présent accord, à durée indéterminée, sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 3 de la convention collective.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

*Fait à Paris, le 19 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 37 du 12 juillet 2022**

relatif aux abondements conventionnels  
du compte personnel de formation

NOR : ASET2251317M

IDCC : 1909

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

**ADN Tourisme ;**

**FNGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Au fil de la conclusion des différents accords, il a été institué des dispositions instaurant des abondements conventionnels du compte personnel de formation (CPF) :

- accord n° 13 du 3 décembre 2014 relatif aux conditions d'emploi et de travail à temps partiel (art. 8.4) instaurant une majoration de 10 h plafonnée à 24 heures pour les salariés à temps partiel ;
- accord n° 24 du 6 décembre 2018 relatif au contrat à durée indéterminée d'opération (art. 6) instaurant un abondement dégressif du CPF de 20 % la première année, 15 % la deuxième et 10 % la troisième ;
- accord n° 28 du 3 novembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 3.1) et accord n° 31 relatif à la formation professionnelle (art. 13.2) instaurant l'application de l'abondement correctif du CPF prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail aux salariées auxquelles leur employeur n'a pas proposé au moins une formation permettant l'acquisition de nouvelles compétences dans un délai de 3 ans à compter de la signature de l'accord (soit à compter du 3 novembre 2020) ;
- accord n° 32 du 17 décembre 2020 relatif à l'activité partielle longue durée (art. 11.3) instaurant une possibilité de mobiliser le CPF assorti d'une dotation supplémentaire pendant la période d'activité partielle longue durée.

Le compte personnel de formation a fait l'objet de plusieurs réformes légales ces dernières années, et notamment d'une monétisation issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour liberté de choisir son avenir professionnel ».

Ainsi, depuis ladite loi du 5 septembre 2018 et son décret du 14 décembre 2018, les CPF sont alimentés non plus en heures mais en euros.

Compte tenu de ces évolutions et de la nécessité en découlant de convertir les abondements conventionnels prévus en heures en euros, ainsi que du souhait de renforcer la lisibilité des dispositions relatives aux abondements conventionnels, les partenaires sociaux ont conclu le présent accord.

Dans ce cadre, un accord n° 33 est venu fixer les termes de la conversion monétaire des différents abondements conventionnels. Le présent accord vient se substituer intégralement aux dispositions de l'accord n° 33 et préciser les modalités d'abondement de l'ensemble des accords de la branche tels que cités ci-dessus.

## **Titre I<sup>er</sup> Dispositions générales**

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

**1.1.** Les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures relevant de la convention collective des organismes de tourisme IDCC 1909, quel que soit leur effectif et leur nature juridique (société commerciale, association, EPIC, SPL...).

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

### **Article 2 | Durée de l'accord**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

### **Article 3 | Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

### **Article 4 | Révision**

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La révision pourra aussi être mise en œuvre dans le cadre des dispositions de l'article 5.3 du présent accord.

#### **Article 5 | Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

#### **Article 6 | Dépôt**

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

### **Titre II Conversion monétaire des abondements conventionnels du CPF**

#### **Article 7 | Conversion monétaire des heures en euros**

Les partenaires sociaux sont expressément convenues de la conversion en euros des heures acquises au CPF conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et du décret n° 2018-1153 du 14 décembre 2018.

Ainsi les heures acquises au CPF au 31 décembre 2018 sont converties en euros sur la base de 15 euros par heure.

#### **Article 8 | Condition de prise en charge des abondements conventionnels du CPF**

**8.1.** Les majorations de CPF ne sont effectives et quantifiables qu'à l'occasion d'un projet justifiant une mise en œuvre du CPF pour lequel le salarié demande expressément le bénéfice de cette disposition.

**8.2.** À chaque demande du salarié concerné, la branche abondera dans la limite du fond annuel dédié tel que défini en CPPNI dans les conditions suivantes :

- pour les salariés à temps partiel, abondement de 150 euros ;
- pour les salariés en CDI d'opération, abondement de 50 euros.

Ces nouvelles modalités d'abondement conventionnels se substituent intégralement aux dispositions de l'article 8.4 de l'accord n° 13 du 3 décembre 2014 relatif aux conditions d'emploi et de travail à temps partiel et de l'article 6 de l'accord n° 24 du 6 décembre 2018.

*Fait à Paris, le 12 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1960 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES  
ET CONNEXES**

**(Lot-et-Garonne)**

**(12 janvier 1996)**

*(Bulletin officiel n° 1997-5 bis)*

*(Étendue par arrêté du 7 mai 1997,*

*Journal officiel du 17 mai 1997)*

## **Dénonciation par lettre du 6 octobre 2022**

de l'UIMM Lot-et-Garonne  
des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251319M

IDCC : 1960

UIMM Lot-et-Garonne

Agen, le 6 octobre 2022

Madame, Monsieur,

La convention collective nationale de la métallurgie, signée le 7 février dernier, entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Dans cette perspective, je vous informe par la présente et en ma qualité de secrétaire générale, que l'Union des industries et des métiers de la métallurgie, UIMM de Lot-et-Garonne dénonce la convention collective applicable aux entreprises des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Lot-et-Garonne (IDCC 1960) ainsi que l'ensemble des normes conclues dans son champ d'application et dont elle est signataire.

La dénonciation de ces dernières est soumise au respect d'un délai de préavis de 2 mois. Nous vous informons que celui-ci commencera à courir à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022. Une fois échu, une période de survie de 12 mois s'ouvrira. Ainsi, la convention collective applicable aux entreprises des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Lot-et-Garonne (IDCC 1960), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, cesseront de produire leurs effets le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Sont notamment visés par la dénonciation :

- convention collective applicable aux industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Lot-et-Garonne du 12 janvier 1996
- accord du 13 décembre 1996 relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 22 décembre 1998 relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 22 décembre 2003 relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 31 janvier 2005 relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) ;

- accord du 20 décembre 2005 relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 21 décembre 2006 relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 15 novembre 2007 portant sur la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire ;
- accord du 28 novembre 2007 relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 8 décembre 2008 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 8 décembre 2008 relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 10 décembre 2009 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 10 décembre 2009 relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 17 décembre 2010 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 17 décembre 2010 relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 13 octobre 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 13 octobre 2011 relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 22 novembre 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 22 novembre 2012 relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 15 juillet 2015 relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 20 avril 2018 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 20 avril 2018 relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 17 septembre 2019 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 17 septembre 2019 relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 29 juin 2021 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 29 juin 2021 relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 13 mai 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 13 mai 2022 relatif aux rémunérations effectives garanties (REG).

Conformément au formalisme prévu dans la convention collective territoriale en cas de dénonciation, les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective territoriale de Lot-et-Garonne trouveront joint à ce courrier un projet de nouveau texte ainsi qu'une invitation à négocier qui sera envoyée dans les meilleurs délais, après accomplissement des formalités de notification et de dépôt de l'acte de dénonciation.

Secrétaire générale

**Avenant n° 2022-11 du 27 septembre 2022**  
relatif aux salaires

NOR : ASET2251269M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA ;**

**SUD santé sociaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Une hausse de la valeur du point d'indice dans la fonction publique hospitalière a été actée par le décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation. Cette hausse est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Il a été décidé de transposer cette revalorisation dans la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 sous réserve de son financement par les pouvoirs publics.

Le présent avenant porte modification de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999.

**Article 1<sup>er</sup> | Revalorisation de la grille des salaires minimaux conventionnels des personnels praticiens et non praticiens**

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) conventionnelles des emplois des personnels non praticiens et les grilles de rémunération des personnels praticiens sont revalorisées de 3,06 % avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet 2022.



Il est rappelé que le différentiel d'indemnité transitoire (DIT) est gelé pour tous les salariés en bénéficiant.

## **Article 2 | Dispositions communes**

Les grilles salariales des personnels non praticiens et des personnels praticiens sont révisées en conséquence à la date d'effet du présent avenant avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Ces mesures salariales s'appliquent dans le respect des accords locaux négociés dans les CLCC en matière de réduction de temps de travail et de créations d'emplois pour les personnels non praticiens et praticiens.

## **Article 3 | Condition de financement public**

Le paiement de cette revalorisation est conditionné à son financement par les pouvoirs publics et ne pourra intervenir qu'une fois ce financement attribué.

Cette disposition constitue une condition essentielle du présent avenant.

## **Article 4 | Modification de l'article A-1.3.2 « Rémunérations au 1<sup>er</sup> juillet 2022 »**

L'article A-1.3.2 « Rémunérations au 1<sup>er</sup> juillet 2022 » de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est désormais rédigée de la manière suivante :

*(Voir page suivante.)*

Groupe	Emplois	RMAG d'entrée	RMAG 1	RMAG 2
A	Agent de service Employé administratif	20 765		
B	Employé administratif qualifié Ouvrier spécialisé Agent de service qualifié Agent d'accueil/standardiste	20 765	20 765 20 765 20 765 20 765	20 765 20 765 20 765 20 765
C	Brancardier Technicien administratif Technicien Ouvrier qualifié	20 765	20 783 20 783 20 783 20 783	21 404 21 404 21 404 21 404
D	Secrétaire Ouvrier hautement qualifié Aide-soignant Auxiliaire de puériculture	21 711	22 145 22 145 22 797 22 797	22 810 22 810 24 217 24 217
E	Préparateur qualifié en pharmacie Technicien de recherche clinique Technicien de maintenance Aide-soignant spécialisé Auxiliaire de puériculture spécialisé Diététicien Assistant de gestion Technicien de laboratoire Assistant médical	24 191	24 916 24 916 24 916 24 675 24 675 24 916 24 675 24 916 24 675	25 664 25 664 25 664 25 416 25 416 25 664 25 416 25 664 25 416
E1	Technicien de laboratoire expert	25 676	26 446	27 241
F	Technicien qualifié Orthophoniste Attaché de recherche clinique Manipulateur d'électroradiologie médicale Masseur-kinésithérapeute Assistant social Infirmier DE	28 479	29 335 29 335 29 335 29 335 29 335 29 335 29 335	30 213 30 213 30 213 30 213 30 213 30 213 30 213
G	Technicien hautement qualifié Attaché de recherche clinique spécialisé Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé Infirmier DE spécialisé Infirmier de bloc opératoire DE Infirmier de puériculture DE	29 764	30 656 30 656 30 656 30 656 30 656 30 656	31 576 31 576 31 576 31 576 31 576 31 576

Groupe	Emplois	RMAG d'entrée	RMAG 1	RMAG 2
H	Infirmier anesthésiste DE		33 776	34 789
	Chef d'équipe	32 168	33 776	34 789
	Principalat		33 776	34 789
I	Cadre 1	35 637	36 707	37 810
J	Cadre 2	41 969	42 810	44 093
K	Cadre 3	50 702	51 717	53 268
L	Cadre supérieur 1	54 085		
M	Cadre supérieur 2	61 056		
N	Cadre supérieur 3	69 771		

Valeur au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

#### **Article 5 | Modification de l'article A-1.4.2 « Grille de rémunération des médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC ».**

La grille prévue à l'article A-1.4.2 « Grille de rémunération des médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC » de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est désormais rédigée de la manière suivante :

(En euros.)

Ancienneté	Niveau	Rémunération brute annuelle
Début	1	69 771
Après 2 ans	2	76 743
Après 4 ans	3	79 353
Après 7 ans	4	82 844
Après 9 ans	5	87 199
Après 11 ans	6	91 554
Après 14 ans	7	95 040
Après 16 ans	8	104 627
Après 18 ans	9	107 241
Après 21 ans	10	109 856
Après 24 ans	11	111 597
Après 27 ans	12	113 337

Valeur au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

(Voir page suivante.)

## **Article 6 | Modification de l'article A-1.4.3 « Grille de rémunération des médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC »**

La grille prévue à l'article A-1.4.3 « Grille de rémunération des médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC » de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est désormais rédigée de la manière suivante :

(En euros.)

Ancienneté	Niveau	Rémunération brute annuelle
Début	1	55 214
Après 6 ans	2	57 668
Après 8 ans	3	61 702
Après 10 ans	4	66 084
Après 12 ans	5	68 189
Après 14 ans	6	70 644
Après 16 ans	7	75 903
Après 18 ans	8	79 058
Après 20 ans	9	89 871
Après 24 ans	10	93 848

Valeur au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

## **Article 7 | Modification de l'article A-1.4.4 « Grille de rémunération des praticiens assistants spécialistes des CLCC »**

La grille prévue à l'article A-1.4.4 « Grille de rémunération des praticiens assistants spécialistes des CLCC » de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est désormais rédigée de la manière suivante :

(En euros.)

Ancienneté	Niveau	Rémunération brute annuelle
Début	1	42 172
Après 2 ans	2	48 092

Valeur au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

(Voir page suivante.)

## **Article 8 | Modification de l'article A-1.4.5 « Grille de rémunération des praticiens assistants généralistes des CLCC »**

La grille prévue à l'article A-1.4.5 « Grille de rémunération des praticiens assistants généralistes des CLCC » de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est désormais rédigée de la manière suivante :

(En euros.)

Ancienneté	Niveau	Rémunération brute annuelle
Début	1	29 032
Après 2 ans	2	33 428

Valeur au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

## **Article 9 | Modification de l'article A-1.4.6 « Grille de rémunération des consultants des CLCC »**

La grille prévue à l'article A-1.4.6 « Grille de rémunération des consultants de CLCC » de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est désormais rédigée de la manière suivante :

(En euros.)

Ancienneté	Niveau	Rémunération brute annuelle
Début	1	34 115
Après 1 an	2	34 725
Après 2 ans	3	35 579
Après 4 ans	4	36 552
Après 6 ans	5	38 264
Après 8 ans	6	41 068
Après 10 ans	7	44 118
Après 12 ans	8	45 583
Après 14 ans	9	47 290
Après 16 ans	10	50 950
Après 18 ans	11	53 147
Après 20 ans	12	60 672
Après 24 ans	13	63 438

Valeur au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

## **Article 10 | Modification de l'article 2.6.2.1 « Barèmes »**

L'article 2.6.2.1 « Barèmes » de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 est désormais rédigé de la manière suivante :

« La rémunération des praticiens de centre est déterminée à l'annexe 1, chapitre 5.

Les assistants spécialistes des CLCC visés à l'article 2.2.1.3, qui renoncent à toute activité médicale libérale sur honoraires, perçoivent une indemnité d'exercice exclusif d'un montant de 6 351 € bruts par an (valeur au 1<sup>er</sup> juillet 2022) au *pro rata temporis* de leur temps de travail. Cette indemnité est versée chaque mois par douzième. Elle suit l'évolution des augmentations générales des CLCC.

Les médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC visés à l'article 2.2.1.2, qui renoncent à toute activité médicale libérale sur honoraires, perçoivent une indemnité d'exercice exclusif d'un montant de 12 491 € bruts par an (valeur au 1<sup>er</sup> juillet 2022) au *pro rata temporis* de leur temps de travail. Cette indemnité est versée chaque mois par douzième. Elle suit l'évolution des augmentations générales des CLCC.

Les médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC visés à l'article 2.2.1.1, qui renoncent à toute activité médicale libérale sur honoraires, perçoivent une indemnité d'exercice exclusif d'un montant de 6 351 € bruts par an (valeur au 1<sup>er</sup> juillet 2022) au *pro rata temporis* de leur temps de travail. Cette indemnité est versée chaque mois par douzième. Elle suit l'évolution des augmentations générales des CLCC.

Pour leur partie hospitalière, la rémunération des PU-PH et MCU-PH est égale à la rémunération fixée par leur statut sur laquelle est appliquée une majoration de 30 %. Sur cette base, il appartient au conseil d'administration du centre de fixer cette rémunération.

Les PU-PH et les MCU-PH exerçant dans les CLCC qui renoncent à toute activité libérale dans et en dehors du centre, payée à l'acte, conformément à l'article 1.1.3.2 de la présente convention collective, perçoivent une indemnité d'exercice exclusif d'un montant de 6 351 € bruts par an (valeur au 1<sup>er</sup> juillet 2022) au *pro rata temporis* de leur temps de travail. Cette indemnité est versée chaque mois par douzième. Elle suit l'évolution des augmentations générales des CLCC ».

#### **Article 11 | Modification de l'article 1<sup>er</sup> « Indemnité forfaitaire mensuelle "Séguir" » du chapitre 4 « Indemnité forfaitaire mensuelle "Séguir" pour les personnels non praticiens des CLCC » de l'annexe 1 « Classification et grilles des salaires »**

Le premier paragraphe de l'article 1<sup>er</sup> « Indemnité forfaitaire mensuelle "Séguir" » du chapitre 4 « Indemnité forfaitaire mensuelle "Séguir" pour les personnels non praticiens des CLCC » de l'annexe 1 « Classification et grilles des salaires » est désormais rédigé de la manière suivante :

« Les personnels non médicaux des CLCC bénéficient d'une indemnité forfaitaire mensuelle "Séguir" égale à 245,30 € brut mensuel, soit 2 943,60 € brut annuel (valeur au 1<sup>er</sup> juillet 2022). »

Le reste de l'article demeure inchangé.

#### **Article 12 | Autres modifications relatives aux indemnités**

Seront également revalorisées à hauteur de 3,06 % les indemnités suivantes :

- l'indemnité d'exercice pour les infirmiers spécialisés et principales prévue à l'article A-2.1.2.3 de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 ;
- l'indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice des aides-soignants et aux auxiliaires de puériculture propres à chaque centre prévue à l'article A-2.1.2.4 de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 ;
- l'indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice des aides-soignants spécialisés et des auxiliaires de puériculture spécialisés propres à chaque centre prévue à l'article A-2.1.2.5 de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 ;

- l’indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » mise en place par recommandation patronale le 5 novembre 2021.

Conformément à la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 et à la recommandation patronale du 5 novembre 2021, l’ensemble de ces indemnités d’exercice sont revalorisées annuellement, à terme échu, du montant des augmentations générales de l’année écoulée. Aussi, l’augmentation de ces indemnités interviendra le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### **Article 13 | Modification des dispositions relatives aux gardes et astreintes des praticiens des CLCC**

■ À l’article A-2.1.3.1 « Garde sur place du personnel praticien des CLCC » les montants sont les suivants à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 :

- indemnité forfaitaire des gardes sur place accomplies de jour du lundi matin au samedi après-midi inclus :
  - 332,62 € pour une période ;
  - 166,30 € pour une demi-période ;
- indemnité forfaitaire des gardes sur place accomplies la nuit, le dimanche ou un jour férié :
  - 496,43 € pour une période ;
  - 248,22 € pour une demi-période ;
- indemnité forfaitaire pour déplacement exceptionnel :
  - 67,70 €.

■ À l’article A-2.1.3.2 « Astreintes du personnel praticien des CLCC » les montants sont les suivants à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 :

Indemnité forfaitaire de l’astreinte :

- indemnité forfaitaire pour astreinte opérationnelle :
  - 44,13 € pour une nuit ou 2 demi-journées ;
  - 22,05 € pour une demi-astreinte de nuit, de dimanche ou jour férié ;
- indemnité forfaitaire pour astreinte de sécurité :
  - 31,99 € pour une nuit ou 2 demi-journées ;
  - 16,01 € pour une demi-astreinte de nuit, de dimanche ou jour férié ;
- indemnité forfaitaire pour déplacement au cours d’une astreinte opérationnelle ou de sécurité :
  - 1<sup>er</sup> déplacement : 67,70 € ;
  - à compter du 2<sup>e</sup> déplacement : 76,31 € ;
- indemnité forfaitaire pour les temps travaillés sur rappel pendant une astreinte :
  - pour un temps travaillé inférieur à une demi-journée :  
166,30 € + éventuellement indemnité forfaitaire pour déplacement ci-dessus ;
  - pour un temps travaillé supérieur à une demi-journée :  
248,22 € comprenant le déplacement. »

### **Article 14 | Date d’application**

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l’expiration du délai d’opposition avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet 2022, sous réserve de la réalisation de la condition de financement prévue à l’article 3.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 15 | *Dépôt et publicité*

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant est déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera également notifié à l'ensemble des organisations de salariés représentatives dans la branche des centres de lutte contre le cancer à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il est publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

En outre, un exemplaire est établi pour chacune des parties signataires.

*Fait à Paris, le 27 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant n° 2 du 8 septembre 2022**  
relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> octobre 2022

NOR : ASET2251301M

IDCC : 2335

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

**AGEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**FSPBA CGT ;**

**CFE-CGC assurances ;**

**FBA CFDT ;**

**UNSA banques assurances,**

d'autre part,

il est convenu de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe 1**

Afin de tenir compte du contexte inflationniste exceptionnel qui impacte le pouvoir d'achat des salariés, les partenaires sociaux, réunis exceptionnellement en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ont décidé de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1 de la manière suivante :

Les partenaires sociaux ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1<sup>er</sup> octobre 2022, les salaires minima conventionnels comme suit :

- + 3 % du Smic du mois d'août 2022 (20 147 euros bruts annuels) pour la classe 1 ;
- + 3 % pour les classes 2, 3 et 4 ;
- + 2 % pour les classes 5, 5 *bis* et 6.

*(Voir page suivante.)*

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts pour 151,67 heures
Classe 1	20 752 €
Classe 2	21 549 €
Classe 3	23 333 €
Classe 4	26 065 €
Classe 5	30 446 €
Classe 5 <i>bis</i>	35 078 €
Classe 6	39 709 €

## **Article 2 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

**1.** Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

**2.** Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes-femmes du 18 novembre 2008.

**3.** Les partenaires sociaux de la branche ont commencé à ouvrir des négociations sur l'égalité professionnelle au premier trimestre 2022.

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

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

## **Article 4 | Publicité. Extension**

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

*Fait à Paris, le 8 septembre 2022.*

(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 26 septembre 2022**  
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2251306M

IDCC : 2528

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

**FFM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**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 21 septembre 2022.

Ainsi le 21 septembre 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> août 2022 consécutive à une hausse de l'inflation.

Cette négociation a eu lieu avec ces organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Suite à cette négociation, 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> août 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, *Journal officiel* du 10 mai 2017).

Deux grilles ont été négociées le 21 septembre 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.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 713 €	1 713 €		
Niveau II	1 725 €	1 725 €		
Niveau III	1 735 €	1 735 €	1 792 €	
Niveau IV			1 950 €	2 540 €
Niveau V			2 076 €	3 372 €
Niveau VI				3 870 €

### Grille pour la ganterie de peau

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

#### ■ Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1 713 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 713 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 737 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 776 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1 811 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1 847 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 1 847 € par mois.

#### ■ Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1 715 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 723 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 745 € par mois ;

- niveau 2, échelon 2 : 1 757 € par mois ;
- niveau 2, échelon 3 : 1 820 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 911 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 2 047 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 2 184 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 2 320 € par mois ;
- niveau 4, échelon 1 : 2 526 € par mois ;
- niveau 4, échelon 2 : 3 140 € par mois.

■ **Personnel cadre :**

- niveau 5, échelon 1 : 3 580 € 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.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du niveau I des grilles visées dans le présent accord, les négociations seront engagées conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail.

### **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 26 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

IDCC : 2603 | **PRATICIENS-CONSEILS DU RÉGIME GÉNÉRAL  
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

**Avenant du 11 juillet 2022**  
relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2251315M

IDCC : 2603

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNPDOS CFTD ;**

**SGPCOSS CFE-CGC ;**

**SNFOCOS,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Modification générale**

Dans la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006, le mot « CNAMTS » est remplacé par le mot « CNAM ».

**Article 2 | Modification du préambule**

Le préambule est modifié comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale, l'UCANSS et les organisations syndicales nationales ont procédé à l'élaboration négociée d'un cadre conventionnel adapté pour les praticiens conseils du régime général de sécurité sociale exerçant au sein de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) ou dans les agences régionales de santé (ARS).

À cette occasion, elles estiment qu'il est essentiel pour l'assurance maladie et pour les ARS de pouvoir disposer de praticiens conseils issus d'un corps national compétents, motivés et reconnus dans leur métier par une juste rémunération de leur engagement professionnel, et ce dans un contexte marqué par une évolution de la démographie médicale qui nécessite, à court et moyen terme, d'attirer et de retenir des experts médicaux de haut niveau de compétences et de qualification maintenue.

Dans cette perspective, elles conviennent qu'un triple objectif doit être prioritairement poursuivi :

- établir par voie de convention collective des règles qui permettent d'assurer aux praticiens conseils des conditions de travail satisfaisantes prenant notamment en compte les spécificités propres à l'exercice médical dans le respect des dispositions légales et réglementaires qui régissent l'exercice de la profession, notamment celles résultant du code de déontologie ;
- attirer et fidéliser les personnels qui viendront à être embauchés en leur proposant une carrière professionnelle motivante et des évolutions réglementaires permettant la diversité de l'exercice médical ;
- favoriser et reconnaître la mobilité en développant des passerelles entre les organismes qui emploient des praticiens conseils.

À cet égard, elles considèrent que la mise en place d'une classification renouvelée adaptée aux évolutions réglementaires et aux besoins institutionnels et l'établissement d'un dispositif de rémunération qui assure une évolution salariale significative par la reconnaissance de la contribution professionnelle et de l'implication dans l'atteinte des objectifs, constituent les axes majeurs d'un cadre collectif de travail adapté aux évolutions en cours et à venir.

À cette fin, les parties signataires adoptent les dispositions suivantes : »

### Article 3 | **Modification de l'article 2**

La liste des emplois est modifiée comme suit :

Niveau	Classement des emplois
A	Praticien conseil du service du contrôle médical Praticien conseil exerçant au sein des ARS
B	Praticien conseil en charge d'attributions ou de missions d'ordre technique Praticien conseil chef de service exerçant des responsabilités de management Praticien conseil chef de service responsable d'un échelon local du contrôle médical
C	Médecin conseil régional adjoint Praticien conseil exerçant des responsabilités managériales régionales Médecin conseil nommé comme chef de service responsable de deux échelons Médecin conseil nommé comme chef de service responsable d'un échelon et exerçant des responsabilités techniques au niveau régional Praticien conseil exerçant des responsabilités nationales Directeur adjoint ayant des fonctions régionales au sein des ARS Directeur de délégations départementales d'ARS Conseillers médicaux rattachés directement au directeur général de l'ARS
D	Médecin conseil régional Médecin conseil national adjoint Praticien conseil exerçant des responsabilités nationales Directeur ayant des compétences régionales au sein des ARS Membre du Comité exécutif de l'ARS



## Article 4 | *Modification de l'article 3.2*

La grille de l'article 3.2 est modifiée de la façon suivante :

Niveau de qualification	Coefficient maximum
A	997
B	1115
C	1165
D	1255

## Article 5 | *Modification de l'article 3.3.1*

L'article 3.3.1 est rédigé comme suit :

« L'expérience professionnelle du praticien conseil est prise en compte par l'attribution de 6 points par année révolue d'exercice médical, décomptée à partir de l'obtention du diplôme.

Le dispositif entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et les points non attribués dans le cycle en cours au titre des anciennes règles d'attribution sont versés à la date anniversaire de l'obtention du diplôme conformément aux modalités fixées dans le tableau suivant :

Derniers points obtenus en 2018	30 points
Derniers points obtenus en 2019	24 points
Derniers points obtenus en 2020	18 points
Derniers points obtenus en 2021	12 points
Derniers points obtenus en 2022	6 points

En tout état de cause, la limite maximale du nombre de points d'expérience est de :

- 150 pour les praticiens conseils des niveaux A et B ;
- 120 pour les praticiens conseils des niveaux C et D.

L'expérience professionnelle au sens du présent article, s'entend du temps d'exercice de la profession à l'extérieur et au sein de l'Institution, ainsi que des périodes au cours desquelles le contrat de travail est suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption, ou à l'occasion d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Sont également considérées comme temps de présence pour l'appréciation de l'expérience professionnelle, les périodes consacrées à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel au sein de la CNAM ou des ARS, ainsi que celles entraînant le paiement total ou partiel du salaire dans les conditions posées par les articles 19, 20, 21, 22, 23, 24 et 25 de la présente convention collective.

Lors du recrutement, l'employeur peut tenir compte de l'expérience professionnelle acquise et des compétences détenues par le candidat en lui attribuant des points d'expérience au-delà du minimum garanti. Cette attribution de points supplémentaires est réalisée à titre exceptionnel et dans la limite du plafond prévu au présent article.

Les points supplémentaires exceptionnellement attribués font l'objet d'une information de la commission de suivi de l'application de la convention collective nationale de travail des praticiens conseils, dans le cadre du bilan annuel. »

## Article 6 | *Modification de l'article 3.3.2*

L'article 3.3.2 est rédigé comme suit :

« Elle s'opère par l'attribution de points de contribution professionnelle destinés à rétribuer l'investissement personnel et la contribution à la réalisation des objectifs fixés.

Ces objectifs individuels, qui s'inscrivent dans ceux plus généraux du service et dans le cadre d'une démarche qualité, respectent, en tout état de cause, le code de déontologie et, à ce titre, peuvent être des objectifs de production en dehors de toute notion de rendement.

La détermination et l'évaluation de la réalisation des objectifs sont formalisées à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement prévu à l'article 5.

Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers.

Dans la limite de la plage d'évolution salariale, ce montant correspond annuellement au minimum à 30 points et au maximum à 40 points.

Lorsque l'attribution minimale de 30 ou de 40 points conduit à un dépassement de la limite de la plage d'évolution salariale, le salarié bénéficie d'une attribution partielle de points permettant d'atteindre le plafond.

Ces points sont attribués :

- par le médecin conseil régional sur proposition du supérieur hiérarchique ou par le directeur de l'ARS pour les praticiens conseils des niveaux A et B ;
- par le directeur général de la CNAM ou par le directeur de l'ARS pour les praticiens conseils des niveaux C et D.

Tout praticien conseil n'ayant pas bénéficié d'une évolution de sa situation individuelle, pendant cinq ans consécutifs, peut demander à bénéficier d'un examen personnalisé de sa situation, auprès de son supérieur hiérarchique direct, la hiérarchie supérieure devant être tenue informée de sa démarche. »

## Article 7 | *Modification de l'article 3.4*

L'article 3.4 est rédigé comme suit :

« Au niveau régional, au moins 25 % des praticiens conseils présents bénéficient chaque année de mesures individuelles de rémunération s'entendant d'une attribution :

- de points de contribution professionnelle ;
- d'un niveau de qualification supérieur s'inscrivant dans le cadre d'un parcours professionnel.

L'effectif est décompté au 1<sup>er</sup> janvier en personnes physiques.

L'application de cette nouvelle disposition prendra effet à compter de l'année 2023. »

## Article 8 | *Modification de l'article 4*

L'article 4 est modifié comme suit :

« Pour chaque emploi, un référentiel des activités et des compétences associées est établi.

Le parcours professionnel est défini comme le passage dans un niveau de qualification supérieur.

L'accès aux emplois de médecin conseil national adjoint, médecin conseil régional, médecin conseil régional adjoint s'effectue selon les dispositions réglementaires en vigueur.

L'accès aux emplois du niveau B nécessite l'inscription préalable sur une liste d'aptitude établie chaque année au niveau national, après avis de l'instance nationale de suivi prévue à l'article 47 de la présente convention collective. L'accès à ces emplois nécessite l'acquisition des compétences associées au référentiel de l'emploi considéré. La validation de ces compétences est réalisée :

- au niveau de la commission nationale spécifique présidée par le directeur délégué aux opérations pour les praticiens conseils exerçant au sein de la CNAM, dans le réseau médical ou à l'établissement public ;
- pour les praticiens conseils exerçant au sein des ARS, par le directeur général de l'ARS.

En cas d'accès à un niveau de qualification supérieur, les points d'évolution salariale acquis au titre de la reconnaissance de la contribution professionnelle sont supprimés. Les points d'expérience professionnelle acquis sont maintenus, dans la limite de la plage maximale de points d'expérience correspondant au nouveau niveau de qualification.

Le praticien-conseil concerné bénéficie dès sa prise de fonction, dans la limite de la plage d'évolution salariale de son nouveau niveau de qualification, d'une rémunération supérieure d'au moins 5 % à celle résultant de son ancien coefficient et des points d'évolution salariale acquis (contribution professionnelle, points d'expérience).

Cette garantie sera assurée, le cas échéant, par l'attribution de points de contribution professionnelle.

En tout état de cause, le praticien conseil bénéficie d'une rémunération supérieure d'au moins 45 points à celle résultant de son ancien coefficient et des points d'évolution salariale acquis. »

## **Article 9 | Modification de l'article 5**

L'article 5 est ainsi rédigé :

« Chaque praticien conseil bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique direct.

Cet entretien a pour finalité, à partir du référentiel de compétences de l'emploi occupé, d'échanger et de faire le point sur les attentes en termes professionnels du praticien conseil et de son responsable hiérarchique.

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

L'entretien porte notamment sur les aspects suivants :

a) au titre de l'évaluation :

- l'évaluation des compétences mises en œuvre par le praticien conseil par rapport à l'emploi occupé et à ses évolutions. Les compétences doivent être appréciées sur la base de faits précis, objectifs, observables et mesurables ;
- la façon dont la fonction a été exercée au cours de la période écoulée, en particulier l'investissement personnel et la contribution à la réalisation des objectifs du service ;
- le degré d'atteinte des objectifs particuliers donnant lieu au bénéfice éventuel de la part variable telle que définie à l'article 6.5 ;
- la fixation d'objectifs pour l'année à venir.

b) au titre de l'accompagnement :

- l'identification éventuelle des compétences professionnelles à développer, et leur formalisation écrite, notamment en précisant les modalités concrètes en termes de moyens à mettre en œuvre ;
- l'établissement éventuel d'un plan personnel de formation ;
- l'expression des souhaits en matière d'évolution de carrière, en termes de mobilité, en fonction des besoins de l'employeur et de ceux du praticien conseil et/ou de parcours professionnel envisagé par le praticien conseil.

L'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement fait l'objet d'une programmation entre le praticien conseil et son supérieur hiérarchique.

Il donne lieu à l'établissement d'un document écrit, établi par le responsable hiérarchique compétent, et sur lequel le praticien conseil peut porter ses remarques. »

## **Article 10 | Modification de l'article 6.3.1**

L'article 6.3.1 est ainsi modifié :

« Les médecins conseils régionaux, cadres dirigeants, bénéficient à ce titre d'une prime de 50 points.

Les médecins conseils régionaux adjoints, cadres dirigeants, bénéficient à ce titre d'une prime de 30 points et de 8 jours de congés supplémentaires.

Cette prime est due dès la prise de fonctions. Son versement est mensuel et suit le régime des autres éléments de rémunération.

Elle cesse d'être attribuée lorsque l'intéressé n'exerce plus sa fonction ainsi que les 8 jours de congés supplémentaires. »

## **Article 11 | Modification de l'article 6.3.2**

Le premier paragraphe de l'article 6.3.2 est ainsi rédigé :

« Les praticiens conseils chefs de service à la CNAM ou en ARS, cadres au forfait, investis de responsabilités de management bénéficient d'une prime de 30 points, et les médecins conseils chefs de service responsables d'échelons locaux du contrôle médical, ou exerçant des fonctions de management dans les délégations départementales des ARS, cadres au forfait bénéficient d'une majoration de cette prime à hauteur de 20 points. »

## **Article 12 | Modification de l'article 6.3.3**

L'article 6.3.3 est ainsi rédigé :

« Cette contribution supplémentaire concerne :

- les praticiens conseils de niveau A appelés, à la demande de l'employeur, à intervenir, en sus de leur activité habituelle, sur un ou plusieurs échelons locaux du service médical, autres que leur échelon d'affectation ;

Le montant de la prime correspond à 5 points par jour d'entraide, complet ou non, sur un ou plusieurs échelons locaux du service médical. Elle est versée y compris lorsque le salarié est en situation de télétravail.

Dans ce cadre, la prime peut atteindre un montant correspondant au maximum à 25 points par mois ;

- les praticiens conseils de niveau B inscrits sur la liste nationale d'aptitude pour exercer un emploi de management appelés, à la demande de l'employeur, à manager, en sus de leur activité habituelle, un échelon local du service médical autre que leur

échelon d'affectation. Cette contribution permet de bénéficier d'une prime mensuelle de 25 points.

Ces primes cessent d'être attribuées quand l'intéressé n'exerce plus son activité professionnelle au sein de plusieurs échelons. »

### **Article 13 | Modification de l'article 8.1**

L'article 8.1 est rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 123-2-2 du code de la sécurité sociale, les règles relatives au cumul d'activités et de rémunérations des fonctionnaires s'appliquent aux praticiens conseils.

Dans ce cadre, la demande d'autorisation du cumul de l'activité de praticien conseil avec une activité accessoire fait l'objet d'un examen attentionné. En particulier, le cumul avec une autre activité médicale salariée, y compris une activité de soins, au sein d'un établissement public de santé ou d'un établissement privé à but non lucratif, de type associatif, est favorisé.

L'employeur s'engage aussi à rechercher auprès des pouvoirs publics une évolution des textes applicables qui permette aux praticiens conseils de cumuler leur emploi avec une activité médicale libérale.

Les praticiens conseils s'engagent à exercer leur activité dans le cadre des dispositions légales et réglementaires et sont tenus au secret professionnel prévu par les dispositions législatives en vigueur.

L'employeur prendra toutes dispositions utiles pour que le secret médical soit respecté dans les locaux qu'il met à disposition des praticiens conseils.

Dans le cadre du respect de la réglementation en vigueur, l'indépendance des avis techniques d'ordre médical des praticiens conseils est garantie.

Par ailleurs, tout praticien conseil exercera ses fonctions dans le respect de la réglementation applicable au service des prestations. »

### **Article 14 | Modification de l'article 9**

Les mots : « pour une période supérieure à trois mois consécutifs » sont supprimés.

### **Article 15 | Modification de l'article 10**

L'article 10 est abrogé et remplacé par la disposition suivante :

« Le praticien conseil ou l'ancien praticien conseil poursuivi en justice pour des faits liés à l'exercice de son activité, excepté lorsqu'il s'agit d'une procédure disciplinaire interne, bénéficie de la prise en charge par son organisme employeur de ses frais de défense. Lorsque le praticien conseil ou l'ancien praticien conseil est condamné en raison d'une faute personnelle et qu'elle se révèle détachable de l'exercice de son activité, les frais de défense sont remboursés par le praticien conseil. »

### **Article 16 | Modification de l'article 13**

Le dernier paragraphe de l'article 13 est rédigé comme suit :

« Dans chaque région, le médecin conseil régional peut procéder aux changements d'affectation, sur un même type d'emploi, sur demande des intéressés, après publication des postes vacants au niveau régional. »

L'article 14 est modifié comme suit :

**« Article 14 | Les aides à la mobilité****14.1. Indemnité forfaitaire de mobilité**

À l'exception de la mutation disciplinaire, tout praticien conseil dont le nouveau lieu d'affectation est distant d'au moins 35 kilomètres de son ancien lieu de travail bénéficie d'une indemnité forfaitaire de mobilité égale à 3 mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi, versée dès la prise de fonction.

**14.2. Situation de double résidence**

En cas de double résidence liée à la mobilité telle que définie à l'article 14.1, lorsque pour des raisons légitimes, le déménagement est postérieur à la prise de fonction, le salarié bénéficie, sur justificatifs, du remboursement par l'organisme preneur, pendant une période ne pouvant excéder douze mois des frais d'hébergement réellement engagés dans la limite de :

- 1 000 € par mois lorsque l'hébergement se situe à Paris ou dans un département limitrophe ;
- 800 € par mois quand l'hébergement se situe dans une unité urbaine au sens de l'Insee dont la population est supérieure à 400 000 habitants, ou dont la ville principale est préfecture de région ;
- 500 € par mois dans les autres cas.

Ces montants sont majorés de 50 € par enfant à charge résidant avec le praticien conseil concerné.

Ils sont revalorisés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice Insee de référence des loyers.

En métropole, l'intéressé bénéficie également du remboursement des frais de déplacement à raison d'un transport hebdomadaire, lorsque le déménagement de la famille est postérieur au sien.

Le praticien conseil qui, remplissant les conditions fixées au premier tiret de l'article 14.1, ne change pas d'habitation principale et n'opte pas pour une double résidence, peut bénéficier pendant une durée de 12 mois de la prise en charge par l'employeur d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail.

**14.3. Aides au changement de domicile**

En cas de mobilité entraînant un changement de domicile et sur présentation de justificatifs, le praticien conseil bénéficie en sus des mesures suivantes :

- un crédit de 5 jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés. Ce congé qui peut être fractionné est à prendre dans les 2 mois précédant ou suivant la mobilité ;
- le remboursement des frais liés à la recherche d'un logement, soit une prise en charge dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur des frais inhérents au voyage de reconnaissance (transport, hôtel, repas) pour le praticien conseil et son conjoint ou situation assimilée. Le déplacement des enfants à charge pourra être pris en compte lorsque les obligations familiales le justifieront ;
- les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge par l'employeur sur présentation de factures, à concurrence d'un montant maximum de 1 500 euros ;
- l'aide de l'employeur dans la recherche d'un logement, notamment dans le cadre de sa politique de contribution à l'effort de construction employeur ainsi que la prise

- en charge d'une offre de conseil et de service, développée au niveau national, portant sur la recherche d'un logement et la prise en charge des formalités administratives et scolaires liées à la nouvelle installation ;
- le remboursement pour le praticien conseil et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge), lors de son déménagement, des frais de transport dans les conditions de l'article 3 du protocole d'accord du 23 juillet 2015 ;
- la prise en charge intégrale des frais de déménagement lorsque le praticien conseil présente préalablement au remboursement trois devis à l'employeur, qui lui notifie par écrit son accord sur le devis le plus économique. Le remboursement s'effectue sur présentation d'une facture détaillée et acquittée.

#### 14.4. Insertion professionnelle du conjoint ou assimilé

En cas de mobilité entraînant un déménagement, le salarié concerné bénéficie, le cas échéant, de l'engagement de faciliter l'insertion professionnelle de son conjoint ou assimilé dans la région d'accueil. Dans cette perspective :

- la CNAM étudie, avec le concours des organismes de la région considérée, les possibilités de reclassement au sein du régime général. Si le conjoint ou assimilé fait acte de candidature à un emploi dans l'Institution les organismes ont l'obligation de recevoir le candidat ;
- lorsque le conjoint ou assimilé est lui-même salarié de l'institution, s'il n'a pas trouvé de poste dans les douze mois suivant la mobilité, la CNAM s'engage à lui proposer une mission.

En outre, une prise en charge d'un bilan de carrière et plus globalement une assistance à la recherche d'emploi (prestations d'outplacement) sont également proposées.

Ces avantages sont également accordés, dès lors qu'il en remplit les conditions, au praticien conseil ayant bénéficié des aides accordées dans le cadre d'une double résidence visée à l'article 14.2, quand il procède à son déménagement dans le cadre de sa mobilité.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux praticiens conseils lors de leur première affectation.

Une fois la mobilité réalisée, les praticiens conseils concernés ne peuvent obtenir une nouvelle application des avantages définis à l'article 14 à l'occasion d'une mobilité ultérieure, que s'ils ont occupé leurs nouvelles fonctions pendant au moins 3 ans, sauf lorsque le changement d'affectation est décidé par l'employeur dans l'intérêt du service. Le changement de site au sein d'un même échelon d'affectation à la suite de la fermeture d'un site secondaire ne saurait constituer à lui seul une mobilité dans l'intérêt du service ; ce changement ouvre droit au versement de l'indemnité forfaitaire de mobilité si les 2 sites sont distants d'au moins 35 km.

Les aides à la mobilité visées par le présent article ne s'appliquent pas aux praticiens conseils relevant des dispositions de l'article 42.2 de la présente convention collective. »

## Article 18 | *Modification de l'article 15*

L'article 15 est rédigé comme suit :

« Les parties signataires s'accordent sur l'importance particulière que revêt la formation des praticiens conseils et s'engagent à tout mettre en œuvre pour garantir son maintien à un niveau élevé.



À ce titre, la formation initiale et la formation continue, le développement professionnel sont mis en œuvre dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur. Cette politique s'orientera également vers le maintien de compétences.

#### **15.1. Formation initiale des praticiens conseils**

Le praticien conseil nommé dans un emploi bénéficie d'une formation initiale.

La formation initiale des praticiens conseils repose sur l'alternance de périodes théoriques à l'EN3S et de phases d'activité tutorées en échelon local du service médical.

La rémunération est versée pendant toute la durée de la formation et les frais de déplacement sont remboursés.

En contrepartie de cet investissement, le contrat de travail prévoit que le praticien conseil est soumis à une clause de dédit formation de 2 ans, à compter de la fin du stage.

#### **15.2. Formation continue des praticiens conseils**

La formation professionnelle des praticiens conseils est régie par l'accord sur la formation professionnelle des praticiens conseils au sein du service du contrôle médical de l'assurance maladie du 9 mai 2008 ou en ARS.

#### **15.3. Dispositif de recertification des praticiens conseils**

L'ordonnance n° 2021-961 du 19 juillet 2021 relative à la certification périodique de certains professionnels de santé mentionne une date d'entrée en vigueur de ce dispositif au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Dans la mesure où des décrets d'application sont attendus, il est convenu d'une clause de revoyure afin d'évaluer l'impact de ces décrets à la suite de leur parution.

#### **15.4. Tutorat**

Les praticiens conseils exerçant une fonction de tuteur bénéficient de la prime visée aux protocoles d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle applicables aux employés, cadres, agents de direction et praticiens conseil, dès lors que les conditions fixées par cet article sont remplies.

Ils bénéficient du temps nécessaire à l'exercice de cette fonction. »

### **Article 19 | Modification de l'article 17**

L'article 17 est ainsi nommé : « AGIRC-ARRCO ». Le contenu de l'article 17 est rédigé comme suit :

« Les praticiens conseils couverts par la présente convention sont affiliés au régime de l'AGIRC-ARRCO. »

### **Article 20 | Modification de l'article 18**

L'article 18 est rédigé comme suit :

« Les praticiens conseils sont affiliés au régime de prévoyance du personnel des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements.

Les praticiens conseils bénéficient des dispositions du protocole d'accord du 12 août 2008 établissant un régime complémentaire de couverture de frais de santé au profit des salariés des organismes du régime général de sécurité sociale. »



## Article 21 | Modification de l'article 20.1

Le tableau portant sur les congés et événements familiaux est abrogé et remplacé par le tableau ci-dessous :

Mariage	
Ou union par Pacs du praticien conseil <sup>[1]</sup>	6 jours ouvrables
D'un enfant, père/mère, frère/sœur, oncle/tante, beau-frère/belle-sœur	1 jour
Déménagement mobilier	1 jour
Naissance/adoption d'un enfant	3 jours ouvrables
Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	2 jours ouvrables
Décès	
– d'un enfant de plus de 25 ans	5 jours ouvrables
– d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à charge effective et permanente	7 jours ouvrés
– quelque soit son âge, d'un enfant qui était lui-même parent	
Du conjoint ou du concubin ou partenaire d'un Pacs	3 jours ouvrables
Du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrables
Des ascendants, descendants (autres que les enfants), frères, sœurs, suivant que les obsèques ont lieu dans un périmètre de 100 kms ou au-delà	1 à 2 jours
Des oncles/tantes, beaux-frères/belles-sœurs, beaux parents	1 jour
[1] En cas de mariage postérieur à la conclusion d'un PACS avec le même partenaire, il ne peut y avoir de deuxième ouverture de droit.	

## Article 22 | Modification du titre V

Le titre V « La représentation du personnel » est rédigée comme suit :

### « Article 30 | Droit syndical

#### 30.1. Droit syndical et libertés individuelles

La liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté d'adhérer à tout syndicat professionnel ainsi que l'exercice du droit syndical sont des droits fondamentaux reconnus aux praticiens conseils.

Il est interdit de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour décider notamment d'un recrutement, d'une évolution de carrière, de la rémunération, de la formation, de la mobilité.

Aucun praticien conseil ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice du droit de grève.

#### 30.2. Exercice des mandats syndicaux

Les praticiens conseils bénéficient des dispositions légales et réglementaires concernant l'exercice du droit syndical.

Les facilités nécessaires sont accordées aux représentants syndicaux pour l'exercice de leur mandat.

Les praticiens conseils bénéficient des dispositions du protocole d'accord du 1<sup>er</sup> février 2008 sur l'exercice du droit syndical.

### **Article 31 | *Instances représentatives***

Les praticiens conseil exerçant en ARS sont représentés au sein d'instances représentatives prévues par décret.

Les praticiens conseils exerçant à la CNAM sont représentés au sein des instances représentatives prévues dans le cadre du code du travail. »

### **Article 23 | *Modification de l'article 33***

L'article 33 est rédigé comme suit :

« Les sanctions autres que l'avertissement et le blâme, ne peuvent être prononcées qu'après consultation du conseil de discipline national des praticiens conseils, convoqué à la demande de l'employeur, qui doit se prononcer dans le délai d'un mois après réception de la demande.

Le conseil est composé de deux collèges :

- un collège salarié constitué à raison de deux représentants par organisation syndicale représentative dans le champ de la convention collective des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale ;
- un collège employeur composé de représentants de l'employeur sans que leur nombre excède celui des représentants des organisations syndicales.

Le conseil de discipline national est présidé par une personne qualifiée et indépendante choisie d'un commun accord entre l'UCANSS, l'employeur et les organisations syndicales représentatives visées ci-dessus.

Le conseil de discipline national se tient à l'UCANSS qui en assure le secrétariat.

Les frais occasionnés par la tenue d'un conseil de discipline national sont à la charge de l'employeur, y compris les frais de déplacement. »

### **Article 24 | *Modification de l'article 39.1 « Majoration de salaire »***

Au sein du deuxième paragraphe, le mot « salarié » est modifié par le mot « salaire ».

### **Article 25 | *Modification de l'article 42.1***

Le premier paragraphe est rédigé comme suit :

« S'agissant du régime général de la sécurité sociale, toute nouvelle affectation d'un praticien conseil dans l'un des départements d'outre-mer (départements de la Guadeloupe, de la Guyane française, de la Martinique et de La Réunion) est arrêtée par le directeur général de la CNAM. »

Le second et le troisième paragraphe sont supprimés.

### **Article 26 | *Modification de l'article 42.2***

Le deuxième paragraphe est ainsi rédigé :

« Ces dispositions sont également applicables aux praticiens conseils qui, lors de leur affectation, font preuve d'une mobilité qui s'exerce dans les conditions du présent article. »

### **Article 27 | *Modification de l'article 46 « Commission paritaire nationale d'interprétation »***

La dernière phrase de l'article 46 est rédigée comme suit : « Les frais de déplacements des représentants des organisations syndicales sont à la charge de l'UCANSS dans les conditions visées par le protocole d'accord du 23 juillet 2015. »

## Article 28 | **Modification de l'article 47**

Le premier paragraphe de l'article 47 est rédigé ainsi :

« Il est institué au niveau de l'UCANSS une instance de suivi composée, d'une part, du directeur de l'UCANSS ou de son représentant et de représentants de l'employeur (CNAM et ARS) et, d'autre part, de deux représentants par organisation syndicale représentative dans le champ de la convention collective des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale. »

## Article 29 | **Dispositions diverses**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit son agrément.

*Fait à Montreuil, le 11 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 12 mai 2022**

relatif à l'engagement de mise en conformité de la convention collective  
au regard de l'accord sur la garantie de rémunération minimale

NOR : ASET2251321M

IDCC : 2770

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

**SNEP ;**

**UPFI ;**

**SMA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SFA CGT ;**

**SNAM CGT ;**

**SNM FO ;**

**FCCS CFE-CGC ;**

**FNSAC CGT ;**

**F3C CFDT ;**

**SNAPSA CFE-CGC ;**

**SNACOPVA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord est conclu entre les organisations représentatives des artistes-interprètes d'une part, et les organisations représentatives des producteurs de phonogrammes, d'autre part.

Il a pour objet de formaliser l'engagement des partenaires sociaux à mettre en conformité la convention collective nationale de l'édition phonographique (CCNEP) avec les stipulations de l'accord relatif à la garantie de rémunération minimale (GRM) dans les meilleurs délais, notamment afin de favoriser la lisibilité des droits et obligations des artistes-interprètes et producteurs de phonogrammes en tenant compte de l'évolution du droit positif (art. 1<sup>er</sup>).

Il a également pour objet d'acter, sur une base volontaire, l'application aux vidéomusiques des mécanismes de garantie de rémunération minimale prévus par l'accord susmentionné au bénéfice des artistes principaux percevant en paiement direct une rémunération qui est fonction des recettes d'exploitation (art. 2).

#### **Article 1<sup>er</sup> | Mise en conformité de la CCNEP**

Concomitamment à la signature de l'accord relatif à la garantie de rémunération minimale (GRM) inscrite à l'article L. 212-14 du code de la propriété intellectuelle, les partenaires sociaux de l'édition phonographique s'engagent à mettre en conformité la convention collective nationale de l'édition phonographique (CCNEP) au regard, d'une part, des stipulations dudit accord susceptibles de relever de son objet et, d'autre part, des évolutions du droit positif.

Cet accord de mise en conformité de la CCNEP est conclu dans un délai de 6 mois maximum à compter de l'entrée en vigueur de l'accord relatif à la garantie de rémunération minimale. Dans l'hypothèse où l'extension dudit accord intervient plus de 6 mois après son entrée en vigueur, l'accord de mise en conformité de la CCNEP concernant ses stipulations est conclu dans un délai de 30 jours à compter de cette extension.

#### **Article 2 | Extension volontaire du II de l'accord relatif à la GRM aux vidéomusiques**

Les parties signataires conviennent d'étendre la portée du II de l'accord relatif à la garantie de rémunération minimale aux vidéomusiques mises à disposition de manière que chacun puisse y avoir accès de sa propre initiative dans le cadre des diffusions en flux, c'est-à-dire au bénéfice des artistes principaux percevant en paiement direct une rémunération qui est fonction des recettes d'exploitation.

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

Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs 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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

#### **Article 4 | Stipulations finales**

Les signataires demandent l'extension du présent accord, par arrêté du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi par la partie patronale au nom des signataires.

Le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension par le ministre chargé du travail et prendra la forme d'une annexe à l'annexe 3 de la CCNEP.

*Fait à Neuilly-sur-Seine, le 12 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 30 juin 2022**

relatif à la révision du titre III de l'annexe 3 de la convention collective

NOR : ASET2251324M

IDCC : 2770

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

**SNEP ;**

**UPFI ;**

**SMA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SFA CGT ;**

**SNAM CGT ;**

**FCCS CFE-CGC ;**

**F3C CFDT ;**

**SNAPSA CFE-CGC ;**

**SNACOPVA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le prolongement des accords du 30 septembre 2019, du 25 septembre 2020, du 30 septembre 2021, et du 30 mars 2022, les parties au présent accord sont convenues d'engager une négociation sur les montants des trois types de rémunérations – rémunération minimale du travail, rémunérations de l'autorisation de fixation et de l'autorisation d'exploiter la prestation de l'artiste-interprète – inclus au sein du « cachet de base » tel que défini à l'article III.1.1 de la convention collective nationale de l'édition phonographique.

Les parties sont en effet convenues de l'importance d'assurer une rémunération minimale au titre des autorisations consenties – assises sur la rémunération du travail de fixation – et donc le paiement d'une rémunération salariale, notamment s'agissant du mode A de la nomenclature des modes d'exploitation définis à l'article III.22.2, le contrat d'engagement ayant pour objet d'assurer la fixation des prestations afin de permettre la production de phonogrammes destinés à la mise à disposition du public.

Les salaires visés dans le présent accord correspondent aux montants négociés lors de l'accord NAO du 8 janvier 2020 et sont sous réserve de l'entrée en vigueur de l'accord NAO du 22 décembre 2021.

Les parties étaient convenues de reconduire à titre transitoire l'accord du 25 septembre 2020 pour une période de 3 mois à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, dans le contexte des négociations prévues par l'ordonnance n° 2021-580 du 12 mai 2021.

Ces négociations étant achevées et ayant abouti, les parties conviennent de reconduire l'accord du 30 mars 2022 pour nouvelle une période d'un an à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, notamment afin de tirer toutes les conséquences de l'accord du 12 mai 2022 relatif à la garantie de rémunération minimale.

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

Conformément à son préambule, le présent accord a pour objet d'apporter au titre III de l'annexe 3 les modifications rendues nécessaires par l'annulation de l'article III.24.1.

Le présent accord ne peut être regardé comme l'accord collectif de travail prévu au II de l'article L. 212-14 du code de la propriété intellectuelle qui est en cours de négociation.

## **Article 2 | Modifications apportées à l'article III.2 « Engagement au service » : montant du cachet de base**

L'article III.2 est modifié et complété comme suit :

### **« III.2. Engagement au service**

On entend par "service" une séance de travail d'une durée indivisible liée à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés. Elle est coupée d'une ou plusieurs pauses calculées comme indiquée ci-dessous.

#### **III.2.1. Service de 3 heures avec autorisation de fixer et d'utiliser 20 minutes de musique enregistrée**

C'est une séance de travail de 3 heures comprenant 20 minutes de pause et à l'issue de laquelle 20 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 67,25 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 33,63 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 67,25 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 33,62 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 33,63 €.

Soit au total un cachet de 168,12 € brut. Ce montant constitue le "cachet de base".

#### **III.2.2. Service de 4 heures avec autorisation d'utiliser 27 minutes de musique enregistrées**

C'est une séance de travail de 4 heures comprenant 2 pauses de 15 minutes et à l'issue de laquelle 27 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 4 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 89,66 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 27 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 44,84 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 89,66 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 44,83 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 44,83 €.

Soit au total un cachet de 224,16 € brut.

Dans le cas où 2 services se suivent, une période de pause de 20 minutes doit être observée, de façon non cumulable avec les pauses repas. Cette pause est portée à 30 minutes entre le 2<sup>e</sup> et le 3<sup>e</sup> service au cours d'une même journée.

Les pauses prises au cours d'un service sont considérées comme du temps de travail effectif. »

### **Article 3 | Modifications apportées à l'article III.4 « Engagement à la journée »**

L'article III.4 est modifié et complété comme suit :

#### **« III.4. Engagement à la journée**

L'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs.

##### **III.4.1. Engagement pour une durée minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs**

###### **III.4.1.1. *Journée comprenant une séance de répétition et une séance d'enregistrement***

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 20 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,56 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,56 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 39,78 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 79,56 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 39,78 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 39,78 €.

Soit au total un premier cachet de 79,56 € brut et un second de 198,91 € brut par jour.

###### **III.4.1.2. *Journée comprenant trois séances d'enregistrement***

Lorsque les artistes sont engagés dans les conditions prévues à cet article le producteur peut utiliser la musique enregistrée sans limitation de durée.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 52,01 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer est de 50 % de la RDS, soit 26,00 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 52,01 €, dont 50 % de la RDS pour la



mise à disposition sous forme matérielle, soit 26,00 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 26,00 €.

Soit au minimum trois cachets unitaires de 130,02 € brut par jour.

**III.4.2.** Engagement pour une durée minimum de 5 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

Chaque journée comprend une séance de répétition et une séance d'enregistrement

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 15 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 71,80 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 71,80 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 15 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 35,89 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 71,80 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 35,89 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 35,89 €.

Soit au total un premier cachet de 71,80 € brut et un second de 179,47 € brut par jour.

Outre les pauses repas visées à l'article III.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée d'une heure de pause dans la journée, à prendre en 2 ou 3 fois. »

#### **Article 4 | Modifications apportées à l'article III.24.2 « Rémunérations complémentaires forfaitaires »**

L'article III.24.2 est modifié comme suit. :

##### **« III.24.2. Rémunérations complémentaires forfaitaires**

Outre les rémunérations prévues aux articles III.2.1 et suivants, l'artiste interprète qui consent à autoriser le producteur de phonogrammes à exploiter, directement ou indirectement, la fixation de sa prestation selon les exploitations incluses au B, C, D, E ou F de la nomenclature des modes d'exploitation telle que définie à l'article III.22 du présent titre, perçoit la rémunération forfaitaire complémentaire correspondante dont le montant minimum est déterminé selon les modalités fixées à l'article III.25 du présent titre, en fonction de la durée du titre, ou du mouvement ou du découpage prévu dans la partition (scènes ou numéros) pour ce qui concerne les œuvres du répertoire classique ou contemporain, à la fixation duquel l'artiste a contribué pour la réalisation du ou des projets artistiques (album, single...) définis dans son contrat de travail.

Il est convenu que les rémunérations pour chaque mode d'exploitation sont réparties comme suit :

- 50 % pour la mise à disposition sous forme matérielle ;
- 50 % pour la mise à disposition sous forme immatérielle.

Le cas échéant, les rémunérations complémentaires forfaitaires correspondant respectivement aux B, C, D, E ou F de la nomenclature des modes d'exploitation se cumulent.

Les rémunérations complémentaires forfaitaires prévues au présent article, dont les modalités de calcul sont précisées à l'article III.25, ont la qualité de salaire. »

## **Article 5 | *Durée et entrée en vigueur***

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022 pour une durée d'un an. Durant ce délai, les parties s'engagent à poursuivre les négociations en vue de parvenir à la conclusion d'un nouvel accord, conformément aux objectifs fixés dans le préambule du présent accord.

## **Article 6 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés***

Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs 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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 7 | *Dépôt et extension***

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

*Fait à Neuilly-sur-Seine, le 30 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 6 du 30 juin 2022**

à l'accord du 21 décembre 2015  
relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles

NOR : ASET2251327M

IDCC : 2770

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

**SNEP ;**

**UPFI ;**

**SMA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SFA CGT ;**

**SNAM CGT ;**

**FCCS CFE-CGC ;**

**F3C CFDT ;**

**SNAPSA CFE-CGC ;**

**SNACOPVA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Pour rappel, les partenaires sociaux ont conclu un accord le 21 décembre 2015 afin de confier la rémunération complémentaire proportionnelle prévue par l'article III.24.3 de la convention collective nationale de l'édition phonographique (CCNEP) aux organismes de gestion collective de producteurs de phonogrammes (OGCP) jusqu'à la fin de l'année 2018, les organismes de gestion collective d'artistes interprètes (OGCA) compétentes dans le champ de la CCNEP n'ayant pas souhaité répondre favorablement à cette offre de gestion collective volontaire.

À défaut de réponses aux divers courriers qui ont été adressés par la suite par les partenaires sociaux aux mêmes OGCA, ce premier accord a fait l'objet de quatre avenants prolongeant le mandat confié aux OGCP entre début 2019 et fin 2021.

Toutefois, par un courrier du 27 octobre 2021 répondant à la dernière sollicitation des partenaires sociaux datée du 4 mars 2021, l'ADAMI a proposé de rouvrir les négociations avec ces

derniers ainsi qu'avec les OGCP, en vue d'assurer la gestion des paiements de la rémunération prévue à l'article III.24.3 de la CCNEP.

Une réunion avec les partenaires sociaux, la SCPP, la SPPF et l'ADAMI a ainsi eu lieu le 6 décembre 2021, au cours de laquelle il a été décidé de prolonger de manière transitoire la gestion de la rémunération complémentaire proportionnelle par les OGCP pour une durée de six mois maximum, afin de permettre à l'ADAMI d'effectuer les adaptations préalables à la reprise des règlements de cette rémunération.

Ces adaptations n'ayant pas pu être effectuées dans le délai de 6 mois précité, les partenaires sociaux conviennent de le prolonger de 4 mois à compter de la signature du présent accord.

## Article unique

Le premier alinéa de l'article unique de l'accord du 21 décembre 2015 est ainsi rédigé :

« Le présent accord a la nature juridique d'un texte complémentaire en ce sens qu'il ne modifie en rien les dispositions de l'accord de branche et de ses annexes. Il a pour objet de préciser, jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre 2022 au plus tard, les conditions de mise en œuvre de l'article III.24.3 de l'annexe 3 de la CCNEP relatif aux RCP. »

Le deuxième alinéa de l'article unique de l'accord du 21 décembre 2015 est ainsi rédigé :

« À la suite de la réunion de négociation du 6 décembre 2021 entre les partenaires sociaux, les organismes de gestion collective de producteurs ainsi que l'ADAMI, et en vue de la mise en œuvre prochaine de l'article III.24.3 de l'annexe 3 de la CCNEP par cette dernière, il est convenu qu'elle assure la reprise des paiements des RCP aux artistes musiciens dans une période maximale de 4 mois à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022. Durant cette période et à défaut d'accord entre les organismes de gestion collective de producteurs et l'ADAMI dans le délai fixé au présent article, les RCP sont versées aux artistes musiciens par l'organisme de gestion collective de producteurs de phonogrammes compétente. »

La nature de cet accord ne rend pas nécessaire l'élaboration de dispositions spécifiques à destination des entreprises de moins de cinquante salariés. Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs 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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi par la partie patronale au nom des signataires.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2022, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

*Fait à Neuilly-sur-Seine, le 30 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 17 mars 2021**

relatif à l'intéressement

NOR : ASET2251334M

IDCC : 2847

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

**Pôle emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**SNAP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La direction générale de Pôle emploi, souhaitant reconnaître la contribution des agents à la performance de l'établissement, a décidé en accord avec les représentants des organisations syndicales représentatives signataires au sein de la branche de mettre en place un dispositif de reconnaissance financière.

À cette fin, Pôle emploi met en place un accord d'intéressement qui marque la volonté de favoriser, dans le cadre de sa politique de rémunération, la participation des agents à la réalisation de ses objectifs collectifs, en les intéressant aux résultats.

Le présent accord de branche, conclu en application de l'article L. 3312-8 du code du travail, a pour objet de définir un régime d'intéressement afin d'encourager l'effort collectif et d'associer les agents à la réalisation des missions qui incombent à Pôle emploi. La base de calcul du régime d'intéressement de branche repose sur plusieurs indicateurs nationaux qui traduisent les performances de Pôle emploi. Ces indicateurs sont limités, dans le cadre de ce premier accord d'une durée d'un an, à 3 indicateurs opérationnels.

L'année 2021 devra permettre d'installer le dispositif et de définir les indicateurs de performance sociale et environnementale qui intégreront le prochain accord.

Pour bénéficier du régime d'intéressement de branche, Pôle emploi, seule entreprise de la branche, peut adhérer au présent accord par la conclusion d'un accord d'entreprise, selon les modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail.

Les signataires soulignent le caractère spécifique de l'intéressement qui ne se substitue à aucun des éléments du salaire individuel et collectif en vigueur.

Dans un souci d'harmonisation des dispositifs de rémunération collective des agents de droit public et de droit privé, la direction s'engage à rechercher les textes permettant :

- d'aligner (indicateurs et modalités de calcul) le dispositif de complément collectif variable (CCV) avec le présent accord ;
- de réaliser un abondement budgétaire supplémentaire sur le dispositif CCV de 0,85 % de la masse salariale des agents de droit public.

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

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de mise en œuvre d'un intéressement collectif, pour les agents de droit privé, aux performances de Pôle emploi.

Il est rappelé que l'intéressement est régi par les principes suivants :

### ■ Le caractère aléatoire :

Eu égard à son caractère aléatoire, l'intéressement est variable. Il ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul comprises, partagées et définies par le présent accord.

### ■ Le principe de non-substitution :

Il est constaté par les parties que les sommes distribuées au titre de l'intéressement ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise, ni à une augmentation générale des salaires, dans un délai de 12 mois entre le dernier versement de l'élément de rémunération et la date d'effet de cet accord.

### ■ Le caractère collectif :

Sous réserve d'une condition d'ancienneté, tous les agents de droit privé, bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée au cours d'un exercice, seront éligibles à l'intéressement.

Les parties rappellent que l'atteinte des résultats s'entend, de manière collective, et ne peut être basée sur les performances individuelles de chaque agent. L'ensemble des indicateurs répond à des exigences de performance commune à l'ensemble des agents de Pôle emploi.

Conformément aux dispositions en vigueur, l'intéressement global ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise au titre du même exercice social et son montant individuel ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations sociales par salarié et par exercice.

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de Pôle emploi y compris les établissements spécifiques que sont l'établissement siège, Pôle emploi services et la direction des systèmes d'information.

Le présent accord est applicable aux agents de droit privé présents à Pôle emploi au cours de la période de l'intéressement et comptant au moins 3 mois d'ancienneté, au sens du présent accord, au sein de Pôle emploi.

Pour le calcul de cette ancienneté spécifique à l'intéressement, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de l'intéressement et des 12 mois qui la pré-

cèdent. L'ancienneté est prise en compte quel que soit le type de contrat de travail conclu avec le salarié (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat unique d'insertion, contrat de professionnalisation...).

### **Article 3 | Détermination du montant de l'enveloppe annuelle d'intéressement**

Le montant annuel consacré à l'intéressement est de 0,85 % de la masse salariale brute de l'année d'exercice considérée.

La masse salariale brute s'entend des salaires et éléments de salaire brut soumis à cotisations et contributions, des agents de droit privé, y compris les cadres dirigeants, en CDI ou CDD.

### **Article 4 | Détermination du montant distribuable de l'intéressement**

Le montant distribuable d'intéressement, issu de l'enveloppe annuelle définie à l'article 3, est déterminé selon les modalités suivantes.

#### **Article 4.1 | Définition des indicateurs**

Le montant distribuable d'intéressement est déterminé, pour l'exercice 2021, par rapport à des indicateurs définis au niveau national :

- satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement (ACO2-description annexe 2) :

Mesure la satisfaction des demandeurs d'emploi quant aux services délivrés par Pôle emploi au cours de leur accompagnement ;

- satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation (IND2-description annexe 3) :

Mesure la satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation ;

- satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi (ENT2-description annexe 4) :

Mesure la satisfaction des entreprises quant aux services délivrés par Pôle emploi.

Les trois indicateurs sont issus d'enquêtes conduites auprès des usagers de Pôle emploi (demandeurs d'emploi et entreprises). Ces enquêtes sont réalisées par un organisme indépendant tous les mois (Ipsos est le titulaire actuel du marché). Les usagers sont interrogés par mail.

Les résultats sont disponibles à la maille nationale et régionale.

Le cumul des résultats mensuels constitue le résultat annuel pour chaque indicateur.

#### **Article 4.2 | Pondération des indicateurs**

Pour le calcul du montant distribuable de l'intéressement, chaque indicateur est pondéré par rapport au montant maximum de l'enveloppe annuelle d'intéressement (art. 3) de la manière suivante :

Indicateurs	Pondération
Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement (ACO2)	1/3
Satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation (IND2)	1/3
Satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi (ENT2)	1/3

À titre d'exemple :

Chaque indicateur étant pondéré à hauteur de 1/3, la part de cet indicateur dans le montant de l'enveloppe annuelle d'intéressement sera de 1/3 de 0,85 % de la masse salariale brute définie à l'article 3.

#### Article 4.3 | Cibles nationales pour chacun des indicateurs

L'intéressement vise à reconnaître les efforts accomplis collectivement par les agents pour la réalisation d'objectifs annuels.

Les performances sont évaluées en fonction du niveau d'atteinte des cibles nationales préalablement fixés par le conseil d'administration de Pôle emploi ; elles sont objectivement mesurables. Pour chacun des indicateurs, la cible annuelle est la suivante :

Indicateurs	Cible 2021
Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement (ACO2)	79 %
Satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation (IND2)	72 %
Satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi (ENT2)	85 %

#### Article 4.4 | Détermination de l'atteinte des résultats

La quote-part distribuable au titre de chacun des indicateurs résulte du calcul suivant :

Taux d'atteinte	Quote-part distribuable
< 95 %	0 %
≥ 95 % et < 98 %	50 %
≥ 98 % et < 100 %	75 %
≥ 100 %	100 %

À titre d'exemple :

Si pour un indicateur le taux d'atteinte au cours de l'exercice est de 102 %, la part du montant distribuable au titre de cet indicateur sera de 100 % de 1/3 du 0,85 % de la masse salariale brute définie à l'article 3.

Ainsi le montant global distribuable au titre de l'intéressement de l'exercice 2021 est déterminé par la formule suivante :

$$\text{Montant global distribuable} = [(Q \text{ ACO } 2 + Q \text{ IND } 2 + Q \text{ ENT } 2) / 3] \times 0,85 \% \text{ MS}$$

MS = masse salariale 2021.

Q = quote-part distribuable en fonction du taux d'atteinte.

#### Article 5 | Répartition de l'intéressement annuel entre les établissements

Le montant annuel d'intéressement défini à l'article 4 sera réparti entre les établissements en fonction du niveau d'atteinte des résultats sur chacun des indicateurs de l'établissement et des effectifs éligibles.



## Article 5.1 | Pondération des indicateurs des établissements

Pour le calcul du montant alloué à chaque établissement, chaque indicateur est pondéré par rapport au montant distribuable d'intéressement de la manière suivante :

Indicateurs	Pondération
Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement (ACO2)	1/3
Satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation (IND2)	1/3
Satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi (ENT2)	1/3

## Article 5.2 | Détermination des cibles des établissements

La performance des établissements est appréciée par rapport à un ensemble d'éléments qui permettent d'adapter les cibles en fonction de la capacité à faire de chaque établissement. La cible est fonction du contexte social et économique local.

Cf. annexe 1 : cibles des établissements pour 2021.

## Article 5.3 | Niveaux d'atteinte des cibles pour les établissements

Les points attribués au titre de chacun des indicateurs pour chaque établissement résulteront des taux d'atteinte suivants :

Taux d'atteinte	Points attribués
< 95 %	0,00
≥ 95 % et < 98 %	0,50
≥ 98 et < 100 %	0,75
≥ 100 % et < 102 %	1,00
≥ 102 %	1,05

## Article 5.4 | Modalités de calcul de la part de l'intéressement annuel attribuée à chaque établissement

La part de l'intéressement annuel, défini à l'article 4, attribuée à chaque établissement est déterminée en fonction du niveau d'atteinte des résultats par indicateurs et par établissement, rapportée à l'effectif éligible de l'établissement. Cet effectif est déterminé au regard de la quotité du temps de travail et de la durée de présence de chacun des agents définies par un indice de présence.

Montant distribuable établissement =

$$\frac{[(P_t \text{ ACO2} + P_t \text{ IND2} + P_t \text{ ENT2}) \times \text{EEE}] \times \text{Montant global distribuable}}{\sum_{i=1}^N [(P_t \text{ ACO2}_i + P_t \text{ IND2}_i + P_t \text{ ENT2}_i) \times \text{EEE}_i]}$$

EEE = effectif éligible de l'établissement.

Pt ACO2 = points attribués au titre de l'indicateur ACO2.

Pt IND2 = points attribués au titre de l'indicateur IND2.

Pt ENT2 = points attribués au titre de l'indicateur ENT2.

N = nombre d'établissements.

## Article 6 | Détermination de la prime individuelle d'intéressement

Une fois le montant régional d'intéressement défini, le calcul de la prime individuelle d'intéressement est effectué de manière strictement proportionnelle à la quotité de temps de travail et à la durée de présence de l'agent au cours de l'exercice considéré.

En cas de changement d'établissement en cours d'année, le montant individuel d'intéressement est calculé en fonction de la durée de rattachement dans chaque établissement.

Ainsi le montant individuel versé au titre de l'intéressement, pour un agent donné, est déterminé par la formule suivante :

**Montant individuel agent =**

$$\frac{\text{IP Ag} \times \text{Montant distribuable établissement}}{\text{EEE}}$$

EEE = effectif éligible de l'établissement.

Ag = agent.

IP = indice de présence.

### Formule de calcul de l'indice de présence

Pour la détermination de l'indice de présence « IP », c'est à dire la durée de présence sur l'année civile, sont déduites de la durée de travail de l'agent, l'ensemble des périodes durant lesquelles l'agent est absent à l'exception des périodes d'absence qui sont légalement assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés et qui sont les suivantes :

- absence consécutive à un accident du travail/trajet ou une maladie professionnelle, dans limite de un an ;
- congé d'adoption ;
- congé de maternité (congé pathologique inclus) ;
- congé paternité et d'accueil de l'enfant ;
- congés payé – de fractionnement – d'ancienneté – CET ;
- congé au titre du compte personnel de formation (CPF) ou de projet de transition professionnel (PTP) ;
- congé de formation économique sociale et syndicale ;
- congé de représentation d'associations ou de mutuelles ;
- congé de sapeur-pompier volontaire ;
- congé des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local ;
- congé pour la réserve opérationnelle, de réserve sanitaire, de réserve dans la sécurité civile et les opérations de secours ;
- congés pour événements familiaux ;
- crédits d'heures et/ou forfaits de représentation du personnel ou syndicale ;
- examens médicaux pour don d'ovocyte ou des femmes enceintes ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation et absences des conjoints les accompagnants ;
- fonctions d'administrateur d'un organisme de sécurité sociale ;
- fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes ;
- jours de repos supplémentaire (jours de pont/jours mobiles) ;
- jours fériés ;

- JRTT et JNTP ;
- mission du conseiller du salarié ;
- récupération crédit / débit, temps de trajet, facilités horaire des agents + 60 ans ou liées à la maternité.

$$I.P = \frac{\text{Horaire de travail réalisé}}{\text{Horaire annuel théorique à temps plein}}$$

Pour les agents relevant d'un forfait annuel en jours, l'indice de présence sera calculé sur une base en jours.

En tout état de cause, l'indice de présence ci-dessus ne pourra être supérieur à 1.

À titre d'exemple :

Pour un agent à temps plein absent pendant 6 mois pour cause de congé sans solde et sans autre absence sur la période considérée, son IP sera de 0,5.

#### *Formule de calcul de l'EEE*

L'effectif éligible de l'établissement est calculé en additionnant l'ensemble des indices de présence des agents appartenant à l'établissement.

$$EEE = \sum IP$$

### **Article 7 | Versement de l'intéressement**

L'exercice social de Pôle emploi coïncidant avec l'année civile, le calcul de l'intéressement global a lieu dans les 4 mois suivant la clôture de l'exercice, soit au plus tard le 30 avril 2022.

L'intéressement est versé à chaque bénéficiaire en une seule échéance, sur la paie du mois suivant la finalisation du calcul et au plus tard le 31 mai de l'année suivant la clôture de l'exercice.

Toute somme versée aux bénéficiaires en application du présent accord au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice produit un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux fixé à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

Le versement lié à l'intéressement est exclu de l'assiette des rémunérations prise en compte pour le calcul des différentes indemnités, allocations ou gratifications versées à titre légal ou conventionnel, notamment indemnité de 13<sup>e</sup> mois, allocation vacances, indemnité différentielle de congés payés, indemnité de retraite ou de licenciement, gratification de médaille du travail.

### **Article 8 | Régime social et fiscal des sommes versées**

Selon les textes en vigueur à la date de signature du présent accord :

- l'intéressement n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail et,
- sous réserve du respect des plafonds collectifs et individuels visés à l'article L. 3314-8 du code du travail, l'intéressement versé aux salariés est exonéré de toute charge sociale (sécurité sociale, chômage, retraite), tant pour la part patronale que pour la part salariale.

Il est cependant soumis :

- à la charge de l'employeur, au forfait social et ;
- à la charge des bénéficiaires, à la CSG, à la CRDS et à l'impôt sur le revenu.

**Article 9.1 | Information individuelle**

Une note d'information est remise à chaque salarié bénéficiaire.

Lors de chaque répartition de l'intéressement, une fiche distincte du bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire par Pôle emploi.

Cette fiche comporte les informations suivantes :

- le montant de l'intéressement global ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ; et
- les montants des retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte est dématérialisée, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

**Article 9.2 | Information en cas de départ de l'entreprise**

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte Pôle emploi avant que celui-ci n'ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, Pôle emploi est tenu de lui demander l'adresse à laquelle il pourra être avisé et de lui demander de l'informer de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des agents susceptibles d'en bénéficier ont quitté Pôle emploi, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, la fiche et la note mentionnées à l'article 9.1 du présent accord sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 3314-9 du code du travail.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations auprès de laquelle l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

**Article 10 | Conditions de mise en place du dispositif d'intéressement**

Pour bénéficier du régime d'intéressement établi par le présent accord de branche, le dispositif d'intéressement devra être mis en place au niveau de l'entreprise, par adhésion au présent accord selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail et conformément aux formalités requises.

En l'absence de dispositif d'intéressement mis en place au niveau de l'entreprise, le régime d'intéressement prévu dans le présent accord de branche est dépourvu de tout effet juridique au sein de Pôle emploi.

L'adhésion à ce présent accord doit être réalisée au plus tard le dernier jour du 6<sup>e</sup> mois de l'exercice au titre duquel sera calculée la prime d'intéressement.

Une fois que Pôle emploi a adhéré au présent accord, la direction :

- effectue l'information nécessaire en vertu des dispositions législatives et réglementaires et,

- procède aux formalités obligatoires de dépôt ou de notification à la DIRECCTE dont il dépend au plus tard dans les 15 jours suivant la date limite d'adhésion et, en tout état de cause, avant le premier versement.

### **Article 11 | Date d'effet et durée**

Le présent accord de branche peut faire l'objet d'une opposition dans les conditions fixées par le code du travail.

L'entrée en vigueur du présent accord est conditionnée à l'obtention d'une homologation par arrêté du ministre chargé de l'économie et du ministre de l'emploi conformément à l'article R. 3311-2 du code du travail.

Le présent accord de branche est conclu pour une durée de 1 an ; il ne se renouvelle pas par tacite reconduction.

Sous réserve de l'homologation requise, il prend effet à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

### **Article 12 | Dépôt et publicité**

Le présent accord sera déposé, à l'initiative de la direction générale de Pôle emploi, auprès de la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

### **Article 13 | Adhésion**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de branche et non-signataire.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

### **Article 14 | Révision et dénonciation**

Le présent accord ne peut être modifié que par l'ensemble des signataires dans les conditions prévues par les dispositions de l'article D. 3313-5 du code du travail.

Le présent accord étant conclu pour un an, un avenant de révision ne pourra être conclu qu'avant la fin de la première moitié de la période de calcul sur laquelle porte la modification et il prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours.

L'avenant à l'accord de branche est déposé auprès du ministère du travail, dépositaire de l'accord initial.

### **Article 15 | Suivi de l'accord**

L'application du dispositif d'intéressement est suivie dans les conditions précisées par l'accord d'entreprise d'adhésion.

### **Article 16 | Procédure de règlement des différends**

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du dispositif d'intéressement se régleront si possible au préalable entre les parties signataires du présent accord de branche. À ce titre, une commission, composée de membres de la direction et de deux représentants par organisations syndicales signataires sera mise en place en cas de différends constatés.

Cette commission propose toute suggestion en vue d'une solution amiable.

En cas de désaccord persistant, le différent pourra être porté devant le tribunal compétent.

*Fait à Paris, le 17 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Cibles des établissements pour 2021

Établissements	ACO2	IND2	ENT2
Auvergne-Rhône-Alpes	78,5 %	72 %	84,1 %
Bourgogne-Franche-Comté	80 %	72 %	84,1 %
Bretagne	78,6 %	72,5 %	85,2 %
Centre Val de Loire	78,1 %	71 %	84,3 %
Corse	83,5 %	74 %	86 %
DG Siège Pôle emploi <sup>[1]</sup>	79 %	72 %	85 %
Grand Est	80,2 %	73,3 %	86,3 %
Guadeloupe	73 %	68 %	86,3 %
Guyane	75 %	70 %	82 %
Hauts-de-France	77,6 %	72,8 %	85,7 %
Île-de-France	78,7 %	70 %	82 %
Martinique	73 %	68 %	85 %
Mayotte	55,3 %	65 %	79 %
Normandie	78,7 %	72 %	86,3 %
Nouvelle-Aquitaine	80,2 %	72,3 %	85 %
Occitanie	80,7 %	72,8 %	86,1 %
PACA	81,1 %	72,5 %	84,9 %
Pays de la Loire	77 %	72,2 %	84,5 %
Pôle emploi DSI <sup>[1]</sup>	79 %	72 %	85 %
Pôle emploi services <sup>[1]</sup>	79 %	72 %	85 %
La Réunion	77,1 %	73,1 %	86,3 %
Cibles nationales	79 %	72 %	85 %
[1] Pour ces établissements, les cibles sont les cibles nationales et les résultats sont issus des résultats nationaux.			

## Annexe 2 Fiche indicateur ACO 2

<b>Intitulé de l'indicateur</b>	<b>Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement ACO 2</b>
Objectif de l'indicateur / argumentaire	<p><b>La mesure de la satisfaction des usagers est un axe majeur de mobilisation de notre réseau, les résultats sont à ce titre, accessibles à tous, agence par agence. Les évolutions de l'offre de service portée dans cette convention ont vocation à améliorer la satisfaction des usagers en leur apportant des réponses mieux personnalisées.</b></p> <p>L'objectif de l'indicateur est de pouvoir mesurer la satisfaction des usagers vis-à-vis du suivi dont ils bénéficient.</p>
<b>Description de l'indicateur</b>	
Nature des données	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Modalité d'administration</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ En ligne (mail)</li> </ul> </li> <li>• <u>Fréquence d'administration</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hebdomadaire (Restitution mensuelle)</li> </ul> </li> <li>• <u>Population interrogée</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Les demandeurs d'emploi en portefeuille ayant plus de 3 mois d'ancienneté et suivis depuis au moins 2 mois dans la même modalité de suivi accompagnement (MSA)</li> </ul> </li> <li>• <u>Règles de non sur-sollicitation</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Un DE qui a été sollicité ne peut plus recevoir le questionnaire pendant 1 mois</li> <li>○ Un DE qui répond au questionnaire ne sera plus sollicité sur ce sujet pendant 2 mois</li> </ul> </li> </ul>
Portée géographique	<p>Une restitution de l'indicateur à chaque maille :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nationale</li> <li>▪ Régionale</li> <li>▪ Territoriale</li> <li>▪ Locale (si répondants ≥30)</li> </ul>



## Méthodologie de l'indicateur

Source des données	Enquêtes locales de satisfaction administrées par Ipsos
Mode de calcul	<p><b><u>Question de l'ICT</u></b></p> <p>Quel est votre niveau de satisfaction concernant le suivi dont vous bénéficiez ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>Question ouverte :</u></b> Pouvez-vous préciser la <b>raison</b> principale pour laquelle vous êtes (très, assez, peu ou pas du tout) satisfait(e) ?</li> <li>• <b><u>Suite du questionnaire</u></b></li> </ul> <p><b>Quel est votre niveau de satisfaction concernant : (très, assez, peu ou pas du tout satisfait(e))</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'appui de votre conseiller pour faire le point sur votre expérience professionnelle, vos qualifications et vos savoir-faire</li> <li>• L'appui de votre conseiller pour obtenir des informations sur les métiers et secteurs qui recrutent</li> <li>• L'appui de votre conseiller pour étudier avec vous votre projet de formation, afin de faciliter votre retour à l'emploi ou votre reconversion professionnelle (+ MODALITE « Non concerné(e) »)</li> <li>• [L'information délivrée par] / [L'appui de] votre conseiller sur l'utilisation des services numériques (pole-emploi.fr, emploi store, applications mobiles...)</li> <li>• La fréquence des contacts avec Pôle emploi</li> </ul> <p><b>Au cours des trois derniers mois, avez-vous eu un ou plusieurs contact(s) avec votre conseiller référent (à votre initiative ou à celle de votre conseiller) ?</b></p> <p>1 Oui 2 Non, mais vous n'en avez pas eu besoin 3 Non, mais vous l'auriez souhaité</p> <p><b>[Si Non, mais vous l'auriez souhaité] Pouvez-vous nous préciser pour quelle(s) raison(s) vous auriez souhaité avoir un contact ?</b></p> <p><i>Sélectionnez le ou les items.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Obtenir des informations sur les formations</li> <li>2. Obtenir des informations sur les offres d'emploi disponibles ou les secteurs qui recrutent</li> <li>3. Obtenir des informations sur votre éventuelle allocation</li> <li>4. Etre conseillé(e) sur votre projet professionnel</li> <li>5. Etre conseillé(e) sur votre CV/lettre de motivation</li> <li>6. Préparer un entretien d'embauche</li> <li>7. Etre conseillé(e) dans vos démarches en ligne sur l'emploi-store ou pole-emploi.fr</li> <li>8. Autre</li> </ol>

## Annexe 3 Fiche indicateur IND 2

Thème	Indemnisation
Intitulé de l'indicateur	Satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation <i>IND 2</i>
Objectif de l'indicateur / argumentaire	<p><b>En cohérence avec la mise en place du conseiller référent indemnisation, cet indicateur permet de mesurer à des moments clés la satisfaction des DE quant aux informations obtenues sur les sujets liés à leur indemnisation.</b></p> <p>L'indicateur vise à sécuriser les informations délivrées sur l'allocation et augmenter la satisfaction des demandeurs d'emploi.</p>
Description de l'indicateur	
Nature des données	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Modalité d'administration</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ En ligne (mail)</li> </ul> </li> <li>• <u>Fréquence d'administration</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hebdomadaire (Restitution mensuelle)</li> </ul> </li> <li>• <u>Population interrogée</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Les demandeurs d'emploi ayant, au-cours de la troisième semaine précédant la date d'envoi des questionnaires, reçu un des courriers liés aux quatre événements déclencheurs suivants: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>On me notifie mes droits : inscription/réinscription</b> (Date de saisie de l'inscription &lt; ou = 6 semaines) <ul style="list-style-type: none"> <li>Notification d'une admission/rejet/rechargement/reprise ARE</li> <li>Notification d'une admission/rejet/reprise ASS</li> </ul> </li> <li>2) <b>On me notifie mes droits tout au long du parcours</b> (Date de saisie de l'inscription &gt; 6 semaines) <ul style="list-style-type: none"> <li>Notification d'une admission/rejet/rechargement/reprise ARE</li> <li>Notification d'une admission/rejet/reprise ASS</li> </ul> </li> <li>3) <b>Je change de situation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Information reprise d'activité</li> </ul> </li> <li>4) <b>Mon indemnisation va s'arrêter</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Information rechargement de droits</li> <li>Demande allocation ASS</li> </ul> </li> </ol> </li> </ul> </li> <li>• <u>Règles de non sur-sollicitation</u> : <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Un DE qui a été sollicité ne peut plus recevoir le questionnaire pendant 1 mois</li> <li>2) Un DE qui répond au questionnaire ne sera plus sollicité pendant 2 mois si l'événement déclencheur est le même</li> </ol> </li> </ul>
Portée géographique	<p>Une restitution de l'indicateur à chaque maille :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nationale</li> <li>▪ Régionale</li> <li>▪ Territoriale</li> <li>▪ Locale (si répondants ≥ 30)</li> </ul>

## Méthodologie de l'indicateur

Source des données	Enquêtes locales de satisfaction administrées par Ipsos
Mode de calcul	<p><b>Question de l'ICT</b> : la question de l'indicateur est adaptée à la nature de l'événement auquel elle se rapporte</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Cas 1</b> : Depuis votre inscription, quel est votre niveau de satisfaction concernant les informations obtenues sur votre éventuelle allocation ?</li> <li>○ <b>Cas 2</b> : Quel est votre niveau de satisfaction concernant les informations obtenues sur votre nouvelle notification de droits ?</li> <li>○ <b>Cas 3</b> : Vous avez récemment déclaré une reprise d'activité. Quel est votre niveau de satisfaction concernant les informations obtenues à propos des conséquences éventuelles de ce changement de situation sur votre indemnisation ?</li> <li>○ <b>Cas 4</b> : Vos droits actuels à l'allocation se terminent. Quel est votre niveau de satisfaction concernant les informations obtenues sur les démarches à effectuer ?</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Question ouverte</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pouvez-vous préciser la <b>raison</b> principale pour laquelle vous êtes (très, assez, peu ou pas du tout) satisfait(e) ?</li> </ul> </li> <li>• <b>Suite du questionnaire</b> : <p><b>Quel est votre niveau de satisfaction concernant : (Très, assez, peu ou pas du tout satisfait(e))</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le délai dans lequel vous avez été informé(e)</li> <li>2. La clarté de l'information présente dans le courrier/mail qui vous a été adressé</li> </ol> <p><b>Au cours de ce dernier mois, avez-vous eu un ou plusieurs contact(s) avec un conseiller pour échanger autour de votre éventuelle allocation ?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Non, mais vous n'en avez pas eu besoin</li> <li>3. Non, mais vous l'auriez souhaité</li> </ol> <p><b>Si oui, votre dernier contact était-il ?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. À votre initiative</li> <li>2. À l'initiative de Pôle emploi</li> </ol> <p><b>[Si oui], Quel est votre niveau de satisfaction concernant la qualité de cet échange ? (Très, assez, peu ou pas du tout satisfait(e))</b></p> <p><b>[Si Non, mais vous n'en avez pas eu besoin] Pouvez-vous préciser pour quelle(s) raison(s) vous estimez ne pas en avoir eu besoin ? (Question ouverte)</b></p> <p><b>[Si Non, mais vous l'auriez souhaité] Pouvez-vous nous préciser pour quelle(s) raison(s) vous auriez souhaité avoir un contact ? (Question ouverte)</b></p> </li> </ul>

## Annexe 4 Fiche indicateur ENT 2

Thème	Entreprise
<b>Intitulé de l'indicateur</b>	<b>Satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi ENT 2</b>
Objectif de l'indicateur / argumentaire	<p>La mesure de la satisfaction des usagers est un axe majeur de mobilisation de notre réseau, les résultats sont à ce titre, accessibles à tous, agence par agence. Les évolutions de l'offre de service entreprise portées dans cette convention ont vocation à améliorer la satisfaction des entreprises en leur proposant des services plus modulaires adaptés à leurs besoins.</p> <p>Cet indicateur nous permet de recueillir la satisfaction des entreprises vis-à-vis des services dont ils bénéficient.</p>
<b>Description de l'indicateur</b>	
Nature des données	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Modalité d'administration</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ En ligne (mail)</li> </ul> </li> <li>• <u>Fréquence d'administration</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hebdomadaire (Restitution mensuelle)</li> </ul> </li> <li>• <u>Population interrogée</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sont interrogées toutes les entreprises ayant vécues au-cours de la semaine précédant la date d'envoi des questionnaires un des événements suivant : <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>La rencontre entre l'entreprise et un conseiller Pôle emploi</b> (visite d'un conseiller en entreprise d'un conseiller, venue d'une entreprise en agence)</li> <li>2) <b>La promotion de profil</b> (Présentation par un conseiller d'une candidature à une entreprise sans que celle-ci ait déposée une offre d'emploi)</li> <li>3) <b>La clôture de l'offre</b></li> </ol> </li> </ul> </li> <li>• <u>Règles de non sur-sollicitation</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Chaque entreprise ne peut être interrogée qu'au maximum sur un seul événement par semaine (en cas de plusieurs événements dans la semaine, c'est la règle de priorisation qui détermine l'évènement qui sera interrogé)</li> </ul> </li> <li>• <u>Règles de priorisation</u> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>La rencontre entre l'entreprise et un conseiller Pôle emploi</b></li> <li>2) <b>La promotion de profil</b></li> <li>3) <b>La clôture de l'offre</b></li> </ol> </li> </ul>

Portée géographique	<p>Une restitution de l'indicateur à chaque maille :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nationale</li> <li>▪ Régionale</li> <li>▪ Territoriale</li> <li>▪ Locale (si répondants <math>\geq 30</math>)</li> </ul>
<b>Méthodologie de l'indicateur</b>	
Source des données	Enquêtes locales de satisfaction administrées par Ipsos
Mode de calcul	<p>Le questionnaire est adapté à l'événement qui le déclenche :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>Question proposée pour l'ICT</u></b></li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>La rencontre entre l'entreprise et un conseiller Pôle emploi :</b> Vous avez récemment rencontré un conseiller Pôle emploi, quel est votre niveau de satisfaction concernant ce service ?</li> <li>2) <b>La promotion de profil :</b> Votre conseiller Pôle emploi vous a spontanément présenté un ou des profils. Globalement, quel est votre niveau de satisfaction concernant ce service ?</li> <li>3) <b>La clôture de l'offre :</b> Quel est votre niveau de satisfaction concernant le traitement de votre dernière opération de recrutement par Pôle emploi ?</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>Question ouverte :</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pouvez-vous préciser la <b><u>raison</u></b> principale pour laquelle vous êtes .... ?</li> </ul> </li> </ul>

**Accord du 20 juillet 2021**  
relatif au télétravail et au travail de proximité

NOR : ASET2251332M

IDCC : 2847

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

**Pôle emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**SNAP ;**

**FSU,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le télétravail et le travail de proximité ont été mis en place par Pôle emploi dès 2017 dans son premier accord qualité de vie au travail dans le but de favoriser la conciliation vie professionnelle/ vie personnelle de ses agents.

Pôle emploi s'appuie sur un bilan positif de cette première mise en œuvre, et d'un retour de la pratique du télétravail exceptionnel imposé pendant la crise sanitaire, pour intégrer le télétravail comme un mode d'organisation du travail, dans le cadre d'un usage raisonné qui assure une participation active à l'équipe de travail et contribue au bon fonctionnement des collectifs.

Les parties signataires souhaitent par cet accord répondre à l'aspiration des personnels à mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle, à exploiter au mieux les impacts de la transformation numérique ainsi qu'à favoriser l'émergence de nouvelles pratiques collaboratives et managériales. Pour ce faire, Pôle emploi mobilise les moyens nécessaires en termes

d'équipement et d'accompagnement pour permettre au plus grand nombre de volontaires de bénéficier du télétravail.

Les nouvelles modalités d'organisation du travail intégrant travail sur site et télétravail doivent garantir la continuité de service, contribuer à la performance opérationnelle, sociale et environnementale notamment par la diminution des déplacements. Pôle emploi réaffirme ainsi que sa mission de service public est indissociable d'un service en proximité physique de ses usagers. Le télétravail n'entraînera pas une réduction du nombre des implantations de l'établissement.

Le présent accord définit les règles du télétravail à Pôle emploi, il prévoit également la mise en place d'une expérimentation permettant de tester de nouvelles approches du télétravail dans le respect de la qualité du service rendu au public, de la collaboration et d'une organisation décidée collectivement au sein des équipes. Ces tests viseront également à favoriser l'autonomie organisationnelle des agents et l'appui managérial *ad hoc*.

Les parties signataires ont l'ambition de poursuivre l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents de Pôle emploi en tant que levier majeur permettant à Pôle emploi de répondre aux enjeux du service public, qui sont les siens et de relever les défis de demain.

## **1. Champ d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord relatives au télétravail concernent les agents de droit privé des établissements de Pôle emploi. Le télétravail des agents de droit public est régi par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 actualisé par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020.

Les dispositions du présent accord relatives au travail de proximité (art. 3) et à la gestion des candidatures (art. 2.17) s'appliquent aux agents de droit privé et de droit public. Pour ces derniers, ces dispositions leurs sont applicables dès décision du directeur général qui sera adoptée au plus tard dans le mois suivant la date d'entrée en application du présent accord.

Le présent accord ne vise pas les situations de télétravail au titre de l'accord du 20 juillet 2015 relatif à l'emploi de personnes handicapées à Pôle emploi et ses avenants.

## **2. Le télétravail**

### **2.1. Définition**

Le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication » mises à sa disposition par l'employeur (art. L.1222-9 du code du travail).

À Pôle emploi, le télétravail est une modalité de travail qui s'effectue au domicile de l'agent ou dans toute autre résidence à usage privé (domicile d'un tiers, résidence secondaire...) déclaré par l'agent.

À sa convenance, l'agent peut aussi décider de télétravailler dans un tiers-lieu (espaces de co-working notamment), et dans ce cas, il doit s'assurer des places disponibles avant de s'y rendre.

Du fait des délais de route, l'agent s'engage à télé-travailler dans un lieu lui permettant un retour, en cas de nécessités de service, sur son site habituel de travail, dans un délai de 24 heures maximum.

La déclaration préalable d'un lieu de télétravail est obligatoire au moment de la demande de télétravail. Un changement de lieu d'exercice du télétravail, temporaire ou pérenne, est possible après communication auprès du manager de l'adresse à laquelle s'exercera le télétravail.

## 2.2. Conditions pour bénéficier du dispositif

Le dispositif est ouvert à tous les agents de Pôle emploi volontaires (quelle que soit leur catégorie professionnelle d'appartenance et qu'ils exercent ou non une fonction d'encadrement, avec ou sans forfait jours) et répondant aux critères d'éligibilité suivants :

- en CDI, en CDD, personne en stage sous réserve que la convention de stage ne l'interdise pas ;
- exerçant une activité professionnelle à hauteur d'au moins 50 % d'une durée de travail à temps plein à la date de mise en œuvre du télétravail-travail de proximité ;
- avec 3 mois d'ancienneté au sein de Pôle emploi à la date de mise en œuvre du télétravail-travail de proximité ;
- exerçant des activités télétravaillables ;
- bénéficiant des conditions matérielles requises dont assurance adéquate du domicile et couverture réseau internet et téléphonique, conformité électrique (annexe 1) dans le cadre du télétravail ;
- volontaires et ayant donné leur accord sur les modalités prévues d'exercice en télétravail.

L'entrée dans le dispositif est conditionnée à l'accord du management (DAPE, responsable de service ou N + 1 pour les managers) qui se fonde sur les éléments suivants :

- la nature des activités confiées ;
- la capacité de l'agent à exercer ses activités hors des locaux habituels de travail sans la proximité du collectif ;
- la capacité d'assurer par le collectif la continuité de service en présentiel tout en assurant une équité d'usage du télétravail au sein de son agence/service.

## 2.3. Activités télétravaillables

Le télétravail est ouvert :

- aux seules activités compatibles avec cette forme d'organisation ;
- aux activités ne nécessitant pas un soutien managérial ou tutorial rapproché ;
- aux activités pouvant se réaliser à distance sur au moins une demi-journée.

En ce sens, les activités qui exigent une présence physique sur le lieu habituel de travail ou l'usage d'équipements uniquement disponibles sur le lieu habituel de travail ne sont pas compatibles avec le télétravail.

Dans ce cadre, certaines activités des emplois de la relation de service exercées en agence, requièrent une relation en présentiel auprès des usagers (cf. métiers du conseil de la classification exercés en agence), que cette relation s'établisse à leur initiative ou à la demande de Pôle emploi. Il est tenu compte de cette spécificité dans les différentes formules proposées par cet accord.

Dans le cadre de l'exercice des activités télétravaillées, les modalités de contact hors accueil physique (mail, téléphone, entretien par visio), avec les publics de Pôle emploi, sont à la main de l'agent en télétravail comme cela est le cas pour les conseillers travaillant au sein des locaux de Pôle emploi sous réserve de l'acceptation de l'utilisateur.

Les conseillers en télétravail formés aux entretiens en visio, pour réaliser leurs entretiens à distance avec les demandeurs d'emploi et les entreprises, privilégient cette modalité d'entretien. Toutefois, conformément aux recommandations de la CNIL, l'employeur n'impose pas l'activation de la caméra lors des entretiens.



## 2.4. Droits et obligations des parties

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour l'ensemble du personnel de Pôle emploi. Si un agent souhaite opter pour le télétravail, le manager peut, après examen, accepter ou refuser cette demande.

L'établissement fournit et assure la maintenance des équipements mis à disposition par Pôle emploi (cf. annexe 2 du présent accord) pour l'agent en télétravail. L'agent s'engage à utiliser ce matériel à l'exclusion de tout ordinateur ou matériels personnels de communication.

Les locaux au sein desquels s'exerce le télétravail doivent respecter les règles d'hygiène et de sécurité requises pour un environnement de travail. En se déclarant volontaire au télétravail, l'agent doit s'assurer en amont que les conditions matérielles de travail à son domicile et/ou sur son lieu d'exercice du télétravail sont conformes à celles requises pour préserver sa santé (cf. article 2.14) et préconisées par Pôle emploi.

L'agent prend toutes mesures garantissant la confidentialité des accès et des données, s'interdit toute utilisation abusive ou frauduleuse du matériel mis à sa disposition. Il doit veiller à ce qu'aucune information ne puisse être accessible par un tiers sur le lieu d'exercice du télétravail.

Pour l'exercice de ses activités, l'agent est tenu d'appliquer les règles de comportement et de respect de l'image de Pôle emploi identiques à celles qui s'appliquent sur son lieu habituel de travail (cf. règlement intérieur de Pôle emploi) notamment dans le cas où l'agent réalise des entretiens en visio. Les droits et devoirs de l'agent en télétravail sont identiques à ceux de tout agent exerçant ses activités sur un site de Pôle emploi.

Pôle emploi applique le principe d'égalité de traitement entre un agent en télétravail et un agent sur site notamment en ce qui concerne la charge de travail, la politique d'évaluation, la formation professionnelle et la politique promotionnelle.

Une évaluation régulière de la charge de travail et de la répartition de cette dernière est effectuée par le manager en lien avec l'agent.

Les formations peuvent être réalisées en télétravail ou en agence si les modalités pédagogiques le permettent.

## 2.5. Réversibilité

Si l'agent n'a jamais télétravaillé, une période d'adaptation de 3 mois permet à celui-ci et/ou à Pôle emploi de s'assurer du bon déroulement de cette modalité de travail.

Pendant la période d'adaptation, il est possible à l'agent et à son manager de mettre un terme au télétravail par un écrit. Dans ce cas, l'agent reprend son activité immédiatement, selon les conditions initiales dans son site d'affectation.

Quand le manager est à l'initiative de l'arrêt du télétravail, sa décision doit être motivée et notifiée à l'agent dans le respect d'un délai de prévenance de 1 mois.

Quand il est à l'initiative de l'agent, sa décision doit être notifiée à son manager.

Avant la fin de la période d'adaptation, l'agent bénéficie, à sa demande, d'un entretien avec son manager pour faire un point sur sa situation de télétravail.

En dehors de cette période d'adaptation, un droit à la réversibilité est prévu pour chacune des parties permettant de mettre fin au télétravail :

- lorsqu'il est à l'initiative du manager, sa décision doit être motivée et notifiée par écrit à l'agent dans un délai de prévenance de deux mois. L'agent reprend alors son activité, selon les conditions initiales dans son site d'affectation ;

L'arrêt du télétravail à l'initiative du manager peut faire l'objet d'un recours hiérarchique (*a minima* le N + 2) et/ou par l'intermédiaire d'un représentant du personnel.

- lorsqu’il est à l’initiative de l’agent, sa décision doit être notifiée par écrit à son manager. L’agent reprend alors son activité, selon les conditions initiales dans son site d’affectation, à la date demandée par l’agent.

L’application de la réversibilité ne fait pas entrave aux possibilités d’octroi du télétravail suite à une nouvelle demande lors la campagne suivante.

## 2.6. Changement de situation

Un examen du maintien de la modalité de télétravail est réalisé avec l’agent et son manager en cas de changement de situation (changement de poste, de site ou de service d’affectation ou d’établissement...), ou en cas d’incident grave tel qu’un accident de travail lors de l’exercice du télétravail.

## 2.7. Suspension et réduction provisoire

En cas de nécessités de service qui exigent des agents en présentiel, le manager pourra demander une suspension ou une réduction provisoire du nombre de jours de télétravail. Cette suspension ou réduction, d’une durée maximale de 8 semaines par an, en continu ou fractionnables moyennant un délai de prévenance de 15 jours minimum est communiquée par écrit à l’agent après échange préalable avec ce dernier.

La suspension provisoire peut être à l’initiative de l’agent en cas de circonstances exceptionnelles ne permettant pas le télétravail ou le travail de proximité.

## 2.8. Durée

L’accès au télétravail est accordé pour une période déterminée par Pôle emploi de 12 mois maximum par campagne. Les bénéficiaires entrant dans le dispositif en cours de période bénéficieront du télétravail pour la durée restant à courir jusqu’à la campagne annuelle suivante.

## 2.9. Quotité de temps dévolue au télétravail

Sous réserve des nécessités de service et de sa quotité de temps de travail, un agent de droit privé (hors manager et cadre au forfait jours) peut télétravailler selon les formules suivantes :

■ Les agents exerçant une activité entre 50 % et moins de 80 % d’un temps plein :

1 jour fixe ou 1 jour volant<sup>[1]</sup> par semaine.

■ Les agents exerçant une activité entre 80 % et moins de 100 % d’un temps plein :

- 1 à 2 jours fixes par semaine ; ou
- 1 jour fixe et 1 volant<sup>[1]</sup> par semaine ; ou
- 1 jour volant<sup>[1]</sup> par semaine.

■ Les agents exerçant une activité à 100 % d’un temps plein :

Pour les agents qui doivent assurer une relation en présentiel auprès des usagers exercées en agence (cf. métiers du conseil de la classification exercés en agence) :

- 1 à 2 jours fixes par semaine ; ou
- 1 jour fixe et 1 jour volant<sup>[1]</sup> par semaine ; ou
- 1 jour volant<sup>[1]</sup> par semaine.

Et pour les autres agents, ils peuvent bénéficier :

- 1 à 3 jours fixes par semaine ; ou
- 1 à 2 jours fixes et 1 jour volant<sup>[1]</sup> par semaine ; ou
- 1 jour volant<sup>[1]</sup> par semaine.

[1] Le jour volant est garanti dans la semaine.

Un cadre au forfait jours (non manager) organise son temps de travail, en préservant une présence physique sur site compatible avec les nécessités de service et qui garantit le maintien des liens avec le collectif de travail, il peut donc bénéficier de 3 jours volants<sup>[1]</sup> maximum dans la semaine. Cette répartition entre présence sur site et télétravail s'actualise régulièrement en lien avec son manager.

Pour les agents en agence, il est arrêté avec le manager lors de l'élaboration du planning.

Pour les autres agents, ces derniers doivent solliciter leur manager pour positionner le jour volant en respectant un minimum de 8 jours de délai de prévenance.

Le choix d'une formule par l'agent, suite à d'éventuels échanges au regard des besoins du site, fait l'objet d'une validation par le manager.

Afin de favoriser l'articulation entre vie professionnelle et parentalité, Pôle emploi souhaite maintenir la capacité pour les agents à temps partiel de choisir le mercredi en jour non travaillé. En conséquence, les agents en télétravail ne pourront bénéficier du mercredi comme jour télétravaillé uniquement dans la mesure où cela ne pénalise pas l'accès au temps partiel du mercredi.

Les jours de télétravail peuvent être mobilisés par ½ journées à la demande de l'agent avec l'accord du manager, notamment pour faciliter la combinaison avec des déplacements professionnels.

Il est possible de repositionner exceptionnellement une journée de télétravail d'une semaine sur l'autre, avec l'accord du manager, dès lors que l'annulation de la journée de télétravail résulte de nécessités de service.

La demande par le manager d'une modification d'un jour de télétravail pour nécessités de service doit intervenir sur une période travaillée.

Sous réserve des nécessités de service et de sa quotité de temps de travail, un manager peut télétravailler selon les formules suivantes, mobilisables par ½ journées à sa demande :

■ Pour les managers exerçant entre 50 % et moins de 80 % d'un temps plein :

Un forfait annuel de 65 jours volants dont un maximum de 3 jours par semaine avec une garantie de 2 jours par mois.

■ Pour les managers exerçant entre 80 % et moins de 100 % d'un temps plein :

Un forfait annuel de 80 jours volants dont un maximum de 3 jours par semaine avec une garantie de 3 jours par mois.

■ Pour les managers exerçant à 100 % d'un temps plein :

Un forfait annuel de 92 jours volants dont un maximum de 3 jours par semaine avec une garantie de 4 jours par mois.

Il n'y a pas de possibilité de report de jour de télétravail d'un exercice à l'autre.

## **2.10. Participation de l'agent en télétravail au collectif de travail**

Pôle emploi veille à maintenir le lien social et professionnel entre l'agent en télétravail et son collectif de travail. Dans cet objectif, le manager s'assure que l'agent en télétravail reste bien intégré au collectif de travail et ne rencontre pas de difficulté particulière notamment en matière de charge de travail. Il s'assure en outre de la mise à disposition d'informations permettant à l'agent en télétravail d'avoir accès, comme les autres agents, à toutes les informations nécessaires à son activité et à la vie de l'établissement.

[1] Le jour volant est garanti dans la semaine.

Les agents en télétravail doivent participer aux réunions dont la nature et le contenu nécessite leur présence physique. Les agents en télétravail sont tenus aux mêmes modalités de suivi et au même niveau d'information sur leurs activités que lorsqu'ils sont présents sur site.

## **2.11. Horaires de travail et plages de disponibilité**

Le décompte de la durée de travail et les dispositifs d'horaires variables sont identiques que l'agent soit sur site ou en télétravail et respectent les dispositions des accords OATT nationaux et locaux.

L'établissement et l'agent en télétravail veillent au respect des bornes des plages variables, ainsi qu'au respect des temps de pause journaliers et de la pause méridienne. Afin de garantir le principe du respect de la vie privée, l'agent en télétravail peut être contacté pour motif professionnel dans le respect des règles de l'horaire variable de son établissement, à partir du moment où il a indiqué sa disponibilité à partir de l'ordinateur mis à disposition par Pôle emploi (lorsque le badgeage virtuel lui est accessible, ou par défaut selon la procédure définie par l'établissement et mise en œuvre après avis du CSE.).

Le droit à la déconnexion s'applique à tout agent, y compris en télétravail. Il est rappelé que le télétravail appelle à une vigilance particulière des managers et des agents sur le risque accru de dépassement des durées de travail et d'empiètement sur la vie personnelle, le droit à la déconnexion ainsi que sur les phénomènes d'isolement. Pôle emploi intègre ce risque et les recommandations associées dans les communications, formations et actions d'accompagnement relatives à la mise en œuvre du présent accord.

Les agents de la DSI effectuant une astreinte pour le compte de l'établissement ne sont pas considérés en télétravail si une intervention est effectuée depuis leur domicile. Dans cette hypothèse, le régime d'astreinte au sein de l'établissement s'applique.

## **2.12. Équipements et logistique**

L'espace de travail utilisé doit répondre aux exigences techniques minimales requises pour la mise en œuvre d'une organisation en télétravail : un espace de travail adapté à l'activité réalisée, une connexion internet à haut débit ainsi qu'une installation électrique conforme.

Pôle emploi met à disposition le matériel cité à l'annexe 2 du présent accord, ainsi qu'une fiche dématérialisée sur la gestion des pannes et changement du mot de passe en mode télétravail.

La dotation de ce matériel sera entièrement réalisée au plus tard le 31 mars 2022.

Dans la mesure où l'agent en télétravail réalise, à son initiative, des entretiens en visio avec les usagers, il utilise un fond flouté ou un fond neutre en arrière-plan. Dans ce dernier cas, Pôle emploi fournit, sur demande, une affiche présentant le logo de l'établissement.

## **2.13. Gestion des pannes et incidents informatiques**

L'agent en télétravail bénéficie d'un support technique auprès de l'accueil diagnostic de la DSI.

L'agent en télétravail prend soin des équipements qui lui sont confiés et informe immédiatement son manager en cas de panne, mauvais fonctionnement, détérioration, perte ou vol du matériel mis à disposition. Le manager prend alors les mesures appropriées, en lien avec l'agent en télétravail, pour assurer l'organisation de l'activité et créer les conditions de la remise en état du matériel.

En aucun cas un agent en télétravail, suite à un constat d'indisponibilité du matériel et/ou des applicatifs utilisés lors d'une journée télétravaillée ne peut se voir imposer sur cette journée un congé, une RTT, une récupération, ou encore un retour sur site pour la durée de la panne si l'indisponibilité est inférieure à 1 journée.

Les mêmes règles d'enregistrement des temps de travail s'appliquent en cas de panne de l'outil de gestion des temps.

## **2.14. Sécurité et santé de l'agent en télétravail**

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, Pôle emploi est responsable de la santé et de la sécurité au travail de ses agents, y compris en situation de télétravail.

En amont du démarrage du télétravail, une réunion d'information est organisée par les établissements sur les risques inhérents au télétravail et mesures mises en œuvre dans le cadre de la prévention de ces risques. Un guide pratique et des supports de communication *ad hoc* (vidéos...) sont également mis à disposition des agents avec des conseils sur l'ergonomie du poste de travail, sur les conditions minimum requises pour un environnement de travail adapté ainsi que sur les relations de travail à distance...

Au sein du service RH de chaque établissement, la personne en charge des conditions de travail et de la santé au travail peut être sollicitée par l'agent en télétravail pour bénéficier de conseils sur la situation de télétravail, notamment l'ergonomie du poste de travail.

Le document unique intègre les risques spécifiques liés au télétravail et des mesures de prévention individuelles et collectives sont mises en œuvre au niveau local et au niveau de l'établissement dans le cadre du plan de prévention des risques.

En situation de télétravail, l'agent bénéficie de la même couverture accident, maladie et décès que lorsqu'il travaille sur son lieu de travail habituel. Ce dernier bénéficie des mêmes dispositifs d'alerte que lorsqu'il travaille sur site, il peut notamment déclarer tout incident intervenant dans le cadre de son activité.

L'agent en télétravail doit informer Pôle emploi de tout arrêt de travail ou de la survenance d'un accident du travail pendant les jours de télétravail dans les mêmes conditions que lorsqu'il effectue son travail dans les locaux de l'établissement.

Les représentants de l'employeur et/ou les représentants du personnel peuvent en cas d'enquête suite à accident du travail, être amenés à accéder au lieu dans lequel s'exécute le télétravail.

Dans cette hypothèse, si le télétravail se réalise au domicile du télétravailleur ou en tout lieu s'apparentant à la sphère privée, alors son accord écrit est requis.

## **2.15. Formation, accompagnement et gestion de carrière**

Pôle emploi rappelle que les agents en situation de télétravail ont le même accès à la formation que tout agent de Pôle emploi. En aucun cas, la situation de télétravail ne peut avoir d'incidence sur l'évolution de carrière.

Par ailleurs, chaque agent peut accéder via une rubrique dédiée sur l'intranet à l'ensemble des dispositifs mis en place par Pôle Emploi pour accompagner les agents dans le cadre du travail sur site et à distance.

Enfin, Pôle emploi poursuit son effort de formation et d'échanges de pratiques sur le management à distance, notamment auprès des nouveaux managers.

## **2.16. Indemnité forfaitaire**

L'agent télétravailleur, quelle que soit la formule choisie, bénéficie automatiquement d'une indemnité annuelle forfaitaire de 100 € au titre des frais de télétravail, versée en fin d'exercice, sous réserve de la réalisation de 35 jours de télétravail par année civile, au sein de Pôle emploi.

Le télétravailleur bénéficie de l'attribution d'un ticket restaurant pour la journée télétravaillée aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent quand il travaille dans les locaux de Pôle emploi.

## **2.17. Modalités de mise en œuvre du dispositif**

### **2.17.1. Information générale autour du dispositif**

Pôle emploi informe les agents des conditions d'éligibilité et des modalités de mise en œuvre du télétravail au travers d'une campagne de communication sur l'intranet de Pôle emploi, qui sera relayée par les managers auprès des agents lors d'une réunion de service.

### **2.17.2. Gestion des candidatures**

L'ensemble du processus de gestion des candidatures au télétravail s'effectue de la demande initiale à la décision finale au sein du système d'information RH : SIRHUS.

Le passage en télétravail nécessite le volontariat de l'agent qui doit donc en faire formellement la demande.

Dans cette optique, tout agent de Pôle emploi, (avec ou sans forfait cadre), qu'il soit de droit public ou de droit privé, et répondant aux critères d'éligibilité au télétravail, est tenu de faire acte de candidature via un formulaire numérique dédié dans SIRHUS, et durant une période déterminée. Les dates de campagnes de candidatures annuelles sont communiquées chaque année sur l'intranet de Pôle emploi.

Sont exemptés des dates officielles de campagne de candidatures les agents nouveaux arrivants dans l'agence ou le service répondants aux conditions décrites au paragraphe 2.2 du présent accord. Ces nouveaux arrivants effectueront leur demande en flux via un formulaire numérique spécifique. Dans tous les cas, l'acte de candidature s'effectue via un formulaire *ad hoc*.

À titre dérogatoire, le manager, sur la base de l'examen de situations spécifiques (absence au moment de la campagne, changement de vie personnelle, changement de poste ou sortie de l'expérimentation...), examine les demandes effectuées hors campagne.

Les demandes font l'objet d'un examen par le manager sur une période déterminée. Cette modalité permet aux managers d'examiner les demandes initiales et les demandes de renouvellement des agents de manière globale.

L'entretien professionnel annuel (EPA) reste un moment privilégié pour échanger sur la modalité de travail à distance sans que cela ne constitue la réponse à la demande de télétravail, la candidature à l'exercice du télétravail s'effectuant dans une autre temporalité. Au cours de celui-ci, les conditions d'exercice du télétravail (charge de travail, accès à l'information...) sont abordées entre l'agent et le manager.

Le télétravail est à l'initiative de l'agent. Il est subordonné à l'accord de son manager (DAPE, REP ou responsable de service) qui apprécie la demande en fonction des conditions d'éligibilité.

À l'issue de la période de candidature suivi de la période d'examen de celle-ci, réalisée au sein de l'équipe managériale, une réponse formalisée dans SIRHUS par écrit est faite à l'agent par le manager :

- en cas de réponse positive : le manager fournit à l'agent l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution du télétravail lors d'un entretien, et engage la demande de matériel si nécessaire ;
- en cas de réponse négative : cette décision motivée par écrit est portée à la connaissance de l'agent.

La sélection des candidatures se fait au regard des conditions définies par le présent accord. Dans le cas où le nombre de demandes serait supérieur à ce qui peut être accordé sur un site



en fonction des nécessités de service, il est rappelé que le manager prendra en compte la nécessaire rotation entre agents du site souhaitant en bénéficier ainsi que le nombre de jours de télétravail accordé à chacun et ce, afin de permettre au plus grand nombre de bénéficier de cette modalité.

Les refus peuvent faire l'objet d'un recours hiérarchique (*a minima* le N + 2) et/ou par l'intermédiaire d'un représentant du personnel.

### **2.17.3. Acceptation commune sur les modalités de mise en œuvre de son télétravail**

La demande de télétravail est réalisée à l'initiative de l'agent et comporte notamment la formule souhaitée (jour[s] fixe[s] et/ou jour volant, forfait pour les managers), le nombre de jours(s) télétravaillable(s) et le cas échéant, la détermination du ou des jour(s) de télétravail dans la semaine tels que déterminés à l'article 2.9. À l'issue du processus, la validation finale par le manager de la dernière demande de l'agent, formalisée dans SIRHUS, suite à éventuels échanges avec ce dernier, vaut acceptation commune des modalités de travail à mettre en œuvre.

En conséquence, la situation de télétravail ne fait pas l'objet d'un avenant au contrat de travail de l'agent.

## **3. Situations particulières**

Sont visées ci-après des situations pouvant nécessiter le recours au télétravail occasionnel pour des agents n'ayant pas demandé le bénéfice d'un télétravail régulier.

- À titre occasionnel et en fonction des nécessités de service, pour répondre à des besoins ponctuels, souvent imprévus, tout agent non bénéficiaire du télétravail régulier, peut à son initiative et avec l'accord de son manager bénéficier de 8 jours de télétravail non consécutifs par an, sous réserve du respect des conditions présentées par l'article 2.2 du présent accord.
- Les établissements de Pôle emploi pourront être amenés à proposer un recours au télétravail exceptionnel à tout agent volontaire en cas de situation rendant impossible la venue sur le lieu de travail ou la réalisation du travail sur site. Ce télétravail exceptionnel n'est pas régi par les règles du présent accord (quota de jours accordés, quotité de travail...) et est mis en œuvre avec, en amont lorsque la situation le permet, l'information des CSE d'établissement concernés.

Le télétravail est facilité pour les agents de Pôle emploi en situation d'aidant, sans préjuger des droits au télétravail standard. L'aidant familial, ou proche aidant, est une personne qui apporte une aide régulière à un proche qui se trouve en situation de perte d'autonomie. L'aidant intervient dans les actes du quotidien que la personne dépendante n'est plus capable de réaliser seule. Une souplesse dans les modalités d'organisation du télétravail, notamment dans le délai de prévenance en cas de modification, lui est accordée. De plus Pôle emploi peut autoriser un proche aidant à bénéficier du télétravail au-delà des trois jours hebdomadaires maximum. Cette autorisation a une durée de trois mois renouvelable. Il peut être demandé à l'agent aidant de présenter toutes pièces justifiant de sa situation.

## **4. Le travail de proximité**

Il est également ouvert la possibilité aux agents volontaires de travailler sur un site de Pôle emploi plus proche de leur domicile que leur lieu de travail habituel, et ce au sein du même établissement, selon les formules suivantes :

- Les agents exerçant une activité entre 50 et moins de 80 % d'un temps plein :

1 jour fixe par semaine.

■ Les agents exerçant une activité entre 80 % et moins de 100 % d'un temps plein :

1 à 2 jours fixes par semaine.

■ Les agents exerçant une activité à 100 % d'un temps plein :

Pour les agents qui doivent assurer une relation en présentielle auprès des usagers en agence (métiers du conseil) :

– 1 à 2 jours fixes par semaine,

et pour les autres agents, ils peuvent bénéficier :

– 1 à 3 jours fixes par semaine.

La demande de travail de proximité ainsi que son acceptation par le manager se fait dans les mêmes conditions que celles du télétravail prévues aux articles 2.17.2 et 2.17.3.

L'accord du manager s'appuiera également sur la capacité du site, choisi par l'agent, à l'accueillir sur les jours demandés.

Le travail de proximité répond à l'ensemble des dispositions prévus à l'article 2 du présent accord hormis les dispositions des articles 2.1, 2.12, 2.13, 2.14 et 2.16.

Pendant la période où le travail est effectué sur un site de proximité, l'agent reste sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

En aucun cas le travailleur de proximité ne peut être sollicité sur des activités du site d'accueil.

Les dispositions relatives au travail de proximité s'appliquent aux agents de droit privé et de droit public. Pour ces derniers, ces dispositions leurs sont applicables dès décision du directeur général adoptée au plus tard dans le mois suivant la date d'entrée en application du présent accord.

## **5. L'expérimentation d'une nouvelle modalité d'accès au télétravail**

Pôle emploi engage en parallèle des modalités de télétravail (« standard » et travail de proximité) décrites ci-dessus un dispositif visant à expérimenter une organisation du travail basé sur la définition de temps de présence individuel et collectif sur site et/ou service, défini en fonction de la combinaison de 3 variables :

- les besoins de présence physique nécessaire pour rendre le niveau de service attendu en fonction des activités ;
- les besoins de présence physique au titre de la cohésion du collectif : et du maintien des interactions interpersonnelles ;
- les besoins de présence physique appréciés individuellement par chaque agent dans le cadre de son activité pour assurer un service de qualité aux usagers ou clients internes.

Cette expérimentation devrait permettre de tester de nouvelles approches du télétravail.

Le dispositif expérimental implique un rôle important du manager, qui bénéficie de marges de manœuvre renforcées dans les choix de mise en œuvre du dispositif de télétravail, des modalités de mise en œuvre de l'offre de service et de l'organisation du travail. Pour ce faire, Il s'appuie sur un travail collectif intégrant l'expression des agents et la prise en compte de l'autonomie de ces derniers dans l'organisation de leurs activités.

L'ensemble du dispositif d'expérimentation incluant le protocole d'évaluation fait l'objet d'une procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel (CSEC et CSE). Les CSE sont informés des modalités de travail retenues par les sites expérimentaux du périmètre de l'établissement. Le document présenté pour la consultation du CSEC sera parallèlement adressé aux signataires de l'accord.



### 5.1. La durée de l'expérimentation

Cette expérimentation se déroule sur une durée de 15 mois incluant la mesure des impacts sur la qualité de la délivrance des services, la perception des usagers, des clients internes et des agents. La mise en œuvre effective du télétravail dans le cadre de l'expérimentation est réalisée en parallèle de l'application du télétravail « standard ».

### 5.2. Accès à l'expérimentation

Compte tenu du périmètre de l'expérimentation, l'entrée dans le dispositif est réservée aux entités de travail (agences ou unités en structure), volontaires et en fonction de :

- leur volonté d'intégrer le dispositif expérimental, pour lequel 80 % *a minima* des agents de l'entité se sont déclarés volontaires ;
- la représentativité des entités de travail pour la constitution de l'échantillon évalué.

### 5.3. Articulation entre le télétravail « standard » et l'expérimentation

Le bénéfice du dispositif de télétravail, présenté au chapitre 2 du présent accord, dit « standard » est ouvert à tous les agents selon les conditions de l'article 2.2.

C'est pourquoi tout agent travaillant dans une unité de travail qui opte pour l'expérimentation pourra faire connaître son choix et faire la demande qui en découle : participer à l'expérimentation ou s'inscrire dans le télétravail « standard » pendant la campagne de candidature.

Par ailleurs, il est possible pour un agent, dans le délai de 2 mois après le démarrage de l'expérimentation, de renoncer à participer à celle-ci, et s'il le souhaite faire valoir une demande de télétravail « standard » auprès de son manager, pour permettre sa mise en œuvre de façon dérogatoire pour l'exercice en cours.

Cette possibilité de retrait de l'expérimentation est également ouverte à l'unité. Dans ce cas, le retrait ne peut intervenir au plus tôt que 4 mois après le démarrage de l'expérimentation hors situations exceptionnelles et chaque agent recouvre la possibilité de faire une demande de télétravail standard pour permettre sa mise en œuvre de façon dérogatoire pour l'exercice en cours. Tout agent nouvel arrivant d'une autre entité, en cours d'expérimentation, dans l'unité de travail pourra intégrer l'expérimentation ou faire une demande de télétravail standard s'il le souhaite dont la mise en œuvre se fera de façon dérogatoire pour l'exercice en cours. Cette disposition ne concerne pas les nouveaux embauchés.

### 5.4. Le dispositif d'évaluation

Un protocole d'évaluation quantitatif et qualitatif est mis en œuvre dès le démarrage de l'expérimentation. Il évalue les impacts de l'organisation du travail, sur l'ensemble des dimensions du télétravail, et identifie les bénéfices et/ou les difficultés pour tous les agents et managers bénéficiaires du télétravail ou non, ainsi que les usagers et les clients internes. Ce dispositif est inclus dans la procédure d'information/consultation des instances représentatives du personnel citée à l'article 4 du présent accord.

## 6. Clauses finales

### 6.1. Information et communication

Les parties à négociation soulignent l'importance de :

- communiquer sur le nouvel accord télétravail et la campagne télétravail associée ;
- communiquer sur l'expérimentation télétravail, les conditions de « candidature » et l'évaluation associée ;
- fournir aux managers l'ensemble des éléments nécessaires à l'organisation et l'accompagnement de leurs équipes ;

- mettre à disposition l'ensemble des ressources facilitant l'appropriation de la mise en place du télétravail à Pôle emploi.

Un plan détaillé des actions d'information et de communication est présenté en annexe 3 du présent accord.

## **6.2. Modalités de suivi de l'accord**

Il est institué une commission de suivi du présent accord, composée de 3 membres par organisation syndicale signataire ou adhérente, ainsi que des représentants de la direction générale.

La commission se réunit une fois par an sur toute la durée de l'accord, et *a minima* 3 fois pour examiner spécifiquement les éléments liés à l'expérimentation :

- dans le mois qui suit le démarrage de l'expérimentation, afin de présenter l'ensemble du dispositif d'expérimentation incluant le protocole d'évaluation et un état des lieux du recours au télétravail standard et à l'expérimentation ;
- dans les 6 mois après la date d'application de l'accord, pour faire un point intermédiaire ;
- dans les 3 mois qui précède la fin de l'expérimentation pour partager le bilan de celle-ci, ainsi que son évaluation. Lors de cette séance de bilan sur l'expérimentation, il sera examiné les formules qui pourraient venir enrichir le présent accord par avenant.

## **6.3. Durée de l'accord et date d'entrée en application**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il prend effet à compter du lendemain de sa date de dépôt. Le télétravail sous la forme standard ou dans le cadre de l'expérimentation est mis en œuvre effectivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. À l'échéance de son terme, cet accord cessera de produire effet et ne se transformera pas en accord collectif à durée indéterminée.

## **6.4. Révision**

Le présent accord pourra être révisé par avenant dans les conditions légales.

## **6.5. Dépôt et publicité**

Le présent accord, négocié au titre d'un accord de branche, est déposé à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

*Fait à Paris, le 20 juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Attestation de conformité de l'installation électrique à l'exercice du télétravail

Pour limiter les risques d'accidents et d'incidents, l'installation électrique du poste de travail doit répondre à la norme NFC15-100. Celle-ci permet de s'assurer que la prise à laquelle l'ordinateur sera branché est protégée par un interrupteur différentiel calibré à 30mA et par un disjoncteur.

☐ J'atteste sur l'honneur avoir effectué l'auto-diagnostic électrique et le résultat de celui-ci indique que ma zone de télétravail est éligible et que les points suivants de conformité sont assurés.

Conformité du disjoncteur jusqu'aux prises de courant utilisées sur le poste de travail :

- le disjoncteur d'abonné est scellé en amont par le distributeur d'énergie à la puissance souscrite, exemple : 30, 40 ou 60A.

Ce disjoncteur établit la séparation physique entre l'installation électrique privée (celle du logement) et le domaine appartenant au gérant du réseau électrique. Il permet la coupure électrique générale du réseau ;

- le disjoncteur différentiel calibré à 30mA, compare le courant d'entrée et de sortie au niveau du disjoncteur. Il coupe le circuit s'il constate un déséquilibre supérieur à 30 mA. En détectant ce déséquilibre, appelé le courant de fuite vers la terre, le disjoncteur différentiel assure la protection des personnes contre les contacts directs ;

- le disjoncteur divisionnaire, ou le coupe circuit à fusibles, calibré à 20 ampères maximum, protège le circuit utilisé pour le poste de travail.

Tous les circuits de terre des prises électriques doivent être reliés à une connexion commune au niveau du tableau électrique pour être raccordés à une borne de terre de l'immeuble.

Et

☐ J'atteste de la conformité du logement à la législation relative à la prévention incendie.

Depuis mars 2015, les détecteurs de fumée sont obligatoires dans les habitations et doivent répondre à la norme EN 14604.

Nom :

Prénom :

Adresse réputée du lieu de télétravail :

Date :

Signature de l'agent :

**Avertissement :** cette attestation conditionne votre éligibilité au dispositif de télétravail. L'exactitude des éléments renseignés garantit votre sécurité au risque électrique et la couverture des assurances en cas d'accident.

## **Annexe 2** Inventaire du matériel mis à disposition pour le télétravail

---

Si le télétravailleur n'est pas déjà équipé dans le cadre de son activité, le matériel mis à disposition est :

- un ordinateur portable ;
- dock de connexion pour le télétravail ;
- clavier, souris et casque filaires ;
- smartphone.

Et en option, sur demande :

- coussin d'assise ;
- écran 24 pouces (ou connectique adaptée pour l'utilisation d'un écran personnel) et/ou un rehausseur d'ordinateur.

## **Annexe 3 Plan d'information et de communication**

Pour ce faire, Pôle emploi s'engage :

### ■ Vis-à-vis des agents, à :

- communiquer sur les enjeux du télétravail (organisation, convivialité, confidentialité, formation à distance...) (BD travailler ensemble autrement) ;
- diffuser un article intranet à la Une sur l'accord et la campagne de candidature ;
- inviter les managers à organiser des réunions de présentation de l'accord télétravail ;
- centraliser et mettre à disposition de tous les agents l'ensemble des ressources nécessaires pour continuer à être efficace lors du travail à distance ;
- faire témoigner des agents dans leur situation de télétravail (travail de conseiller à distance, organiser son espace de travail, interaction avec l'équipe...) (vidéo « Travailler ensemble autrement ») ;
- mettre à leur disposition via Intranet un kit d'accompagnement « Tout savoir sur le nouvel accord » ;
- mettre à disposition via Incontournable SIRHUS : « je fais ma demande de télétravail avec SIRHUS ».

### ■ Vis-à-vis des managers :

- information des managers en avance de phase :
  - manager : webconférence manager fin août début septembre ;
  - intranet : article rubrique « 3 minutes d'avance » ;
  - relais dans info manager ;
  - séminaire inter-réseaux de septembre ;
  - manager : incontournable SIRHUS : « je valide la demande de télétravail avec SIRHUS » ;
  - accompagner les managers dans l'organisation des réunions de présentation de l'accord télétravail.

### ■ Vis-à-vis des fonctions supports managers :

- pour les DRAPS/DRH : information en RMDRH juillet 2021 et/ou septembre ;
- pour les DR : information en RMD juillet 2021 ;
- dès septembre : une présentation par CODIR d'établissements.

### ■ Vis-à-Vis de tous les agents :

- partager des retours d'expérience :
  - témoignage d'agents ;
  - témoignage de managers ;
  - thématiques : travailler en mode mixte, organiser le travail en mode mixte, garder le lien du collectif, point de vue de l'usager sur les entretiens à distance, témoignage de stagiaire sur les formations à distance, l'animation de réseau interne à distance, l'utilisation des outils collaboratifs...

### ■ Et plus particulièrement sur l'expérimentation :

- préparation de l'expérimentation :
  - mise en place de groupe télétravail en agence ;

- mettre à disposition un kit pour l'ensemble des agences, relevant d'un périmètre minimal de questionnements.
- lancement d'expérimentation :
  - webconférence de lancement avec les managers des établissements/agence concernés ;
  - kit d'accompagnement établissement.

**Accord du 17 mars 2022**  
relatif à la qualité de vie au travail

NOR : ASET2251330M

IDCC : 2847

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

**Pôle emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**SNAP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La qualité de vie au travail est un engagement inscrit dans le projet stratégique Pôle emploi 2022. Suite aux premières actions menées dès 2013, un premier accord sur la qualité de vie au travail à Pôle emploi a été signé en 2017.

Outre le télétravail, dorénavant mis en œuvre par un accord spécifique, plusieurs dispositifs ont été amorcés et méritent d'être renforcés au bénéfice d'une meilleure qualité de vie au travail des agents, tels que la sensibilisation sur les mails hors temps habituel de travail, la médiation interne ou l'intégration de la qualité de vie au travail dans les projets. D'autres dispositifs, comme les réunions d'expression sur le travail ou le dispositif de suivi des temps de repos des cadres au forfait, sont repensés pour leur permettre de répondre au mieux aux besoins de chacune et chacun dans le cadre de cet accord.

L'ambition de ce nouvel accord est de s'appuyer sur les bases posées pour aller plus loin et renforcer la possibilité pour chaque agent de se sentir le mieux possible dans son travail. L'amélioration de la qualité de vie au travail des agents de Pôle emploi est en effet un levier majeur permettant à Pôle emploi, en tant que service public, de répondre aux enjeux qui sont les siens et de relever les défis de demain.

Depuis 2017, différentes évolutions invitent par ailleurs à penser différemment la notion de qualité de vie au travail :

- une nouvelle approche par la confiance (nouveau pari de la confiance, performance par la confiance...) qui porte des valeurs et des principes propices à la qualité de vie au travail ;

- le télétravail fait désormais partie intégrante de l'organisation du travail. Toutes les actions d'amélioration de la qualité de vie au travail doivent donc tenir compte de l'ensemble des modes d'organisation du travail : sur site, en télétravail, en travail de proximité ou en mode mixte ;
- un département ergonomie et analyse des activités a été créé au sein de la direction générale en 2017. Il est acteur d'une meilleure prise en compte des questions de santé au travail et de performance dans les projets de transformations inscrits dans le projet stratégique Pôle emploi. Par son approche systémique des situations de travail et des usages, il intervient sur l'ensemble des dimensions impactant les activités (organisation, système d'informations, espaces de travail, etc.).

La prise en compte de ces différents enjeux se décline au travers des six axes du présent accord :

- avant tout, l'amélioration durable de la qualité de vie au travail de chaque agent passe par la possibilité de rendre chacun et chacune acteur ou actrice à son niveau. Cet objectif fait l'objet de l'axe 1 « Travailler chacun à son niveau de responsabilité pour l'amélioration de la qualité de vie au travail » ;
- les relations de travail sont un élément clé de la qualité de vie au travail. Travailler ensemble dans un climat sain propice à la coopération est un facteur de mieux-être au travail. En outre, le collectif peut constituer une importante ressource pour chaque agent dans son travail quotidien. Axe 2 « Renforcer les relations de travail » ;
- l'organisation mondiale de la santé définit la santé comme « un état de complet bien-être physique, mental et social et [...] pas seulement [...] une absence de maladie ». Cette définition illustre bien qu'aborder la notion de qualité de vie au travail nécessite de se préoccuper de la santé de chacune et chacun. Cette ambition est portée par l'axe 3 « Concourir à une meilleure santé des agents » ;
- l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée constitue un point fort de la qualité de vie au travail à Pôle emploi. Ce thème fait l'objet de l'axe 4 « Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle » ;
- au-delà de l'obligation légale de Pôle emploi de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des agents, la prévention durable des risques psychosociaux a une place centrale comme élément incontournable de la QVT. Ce thème est traité dans l'axe 5 « Renforcer la prévention des risques psychosociaux » ;
- enfin, la mobilité durable est un enjeu important de la responsabilité environnementale et sociétale de l'Établissement. Ce thème fait l'objet de l'axe 6 « Participer à la transition vers un modèle de développement durable ».

## **Champ d'application de l'accord**

### **1. Publics concernés**

Les dispositions du présent accord bénéficient à tous les agents de Pôle emploi dans le respect des textes en vigueur applicables selon le statut public ou privé de l'agent.

### **2. Lien avec les autres accords de Pôle emploi**

La négociation sur la qualité de vie au travail vient compléter l'ensemble des mesures déjà inscrites dans la convention collective nationale ainsi que les accords collectifs suivants :

- l'accord du 30 septembre 2010 relatif à l'OATT et les accords locaux qui en découlent ;
- l'accord du 23 octobre 2013 relatif au temps partiel ;
- l'accord du 20 juillet 2015 relatif à l'emploi de personnes handicapées à Pôle emploi ;
- l'accord du 1<sup>er</sup> avril 2019 sur le « Renouveau du dialogue social » ;



- l'accord du 5 avril 2019 sur le renouveau des instances de représentation du personnel à Pôle emploi ;
- l'accord du 20 octobre 2020 relatif à l'égalité professionnelle femme/homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle ;
- l'accord du 21 juillet 2021 sur le télétravail et le travail de proximité.

## **Axe 1 : travailler chacun à son niveau de responsabilité pour l'amélioration de la qualité de vie au travail**

Les parties signataires ont la conviction que la qualité de vie au travail repose sur la mobilisation continue et l'action conjuguée de l'ensemble des actrices et acteurs (direction, agents...), qui doivent toutes et tous avoir la possibilité d'être à la fois parties prenantes et bénéficiaires.

### **1. Partager une vision commune de la qualité de vie au travail**

Les parties signataires s'accordent pour prendre comme référence la définition donnée par l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail.

La qualité de vie au travail y est définie comme un « sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué ».

Chacune et chacun peut avoir une représentation, une vision parfois parcellaire de ce que recouvre la qualité de vie au travail.

Aussi, au-delà de la définition ci-dessus, et afin de disposer d'une même base d'échange, il est primordial de partager une vision commune de la qualité de vie au travail et de rendre plus concret l'ensemble des champs que cette notion recouvre.

À cet effet, Pôle emploi s'engage à partager, relayer et actualiser le glossaire des mots clés de la qualité de vie au travail figurant en annexe 1 du présent accord par divers canaux de communication.

Pour enrichir ce partage, Pôle emploi s'engage à :

- solliciter et relayer sur l'intranet des témoignages sur des aspects de la qualité de vie au travail vécus par des agents ;
- organiser régulièrement des sensibilisations sur des thèmes de l'accord, au-delà des événements autour de la semaine de la qualité de vie au travail organisée par l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ;
- continuer à échanger régulièrement avec d'autres entreprises publiques et privées afin de restituer, partager et diffuser les bonnes pratiques.

Par ailleurs, en complément des diverses formations accessibles via le catalogue développement des compétences ou sur la e-université, un module de sensibilisation commun à tout agent sera mis à disposition en 2022. Ce module transverse a vocation à permettre à chaque agent d'être acteur de sa qualité de vie au travail et de celle de ses collègues, à son niveau de responsabilités.

### **2. Tous acteurs de la qualité de vie au travail**

Il est essentiel que chaque partie prenante, quelle que soit sa position dans l'organisation du travail, connaisse son rôle en matière de qualité de vie au travail, les actions possibles, soutiens, outils et accompagnement dont chacun dispose pour être acteur de la qualité de vie au travail.

## Pôle emploi

Pôle emploi a un rôle déterminant sur le sujet de la qualité de vie au travail.

En application de son obligation générale sur la sécurité et la santé physique et mentale des agents, Pôle emploi prend les mesures nécessaires pour évaluer et prévenir les risques professionnels, dont les risques psychosociaux.

Pôle emploi intègre la qualité de vie au travail dans sa stratégie d'établissement.

Il garantit également le respect du principe de non-discrimination et prévient les risques de harcèlement moral et sexuel, de violences sexuelles et d'agissements sexistes au travail. Il est rappelé qu'en cas de survenance de tels agissements, l'auteur fera l'objet de sanctions dans le cadre d'une procédure disciplinaire *ad hoc*.

Pour favoriser la capacité de chacun à être acteur de la qualité de vie au travail, Pôle emploi s'assure que chacune et chacun dispose des marges de manœuvre appropriées dans l'exercice de son activité.

Les cadres dirigeants ont un rôle clé dans l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Les cadres dirigeants sont, par la nature de leur rôle, de leurs délégations et de leurs responsabilités, des acteurs majeurs de la qualité de vie au travail. À ce titre, ils doivent veiller à celle-ci dans les orientations qu'ils portent et impulser des actions qui permettent de concourir à son amélioration. Dans le cadre de leur capacité d'action, ils se doivent d'être exemplaires au regard de la politique qualité de vie au travail que souhaite l'établissement.

Par ailleurs, ils doivent aussi être attentifs à leur propre qualité de vie au travail en étant vigilants par rapport à leur propre déconnexion et à la prise de recul nécessaire.

## Chaque agent

Chaque agent, quel que soit son niveau de responsabilité, peut s'exprimer sur ses conditions de travail, que ce soit dans le cadre d'échanges spontanés, de réunions de service, d'espaces de discussion sur le travail, d'entretiens à son initiative avec son manager ou des entretiens professionnels, annuels ou de suivi.

Il est également rappelé la possibilité qu'a tout agent d'alerter son manager et/ou les représentants du personnel sur ses conditions de travail et conserve la possibilité de saisir une fiche de signalement. Il ne peut être ni sanctionné, ni pénalisé dans sa progression de carrière ou dans l'appréciation de sa contribution, pour une telle alerte.

Chaque agent est un acteur de ce « travailler et agir ensemble » et peut, le cas échéant, être un soutien face aux difficultés de ses collègues.

Les agents peuvent ainsi bénéficier de formations, modules de sensibilisation et conférences disponibles sur divers aspects de la qualité de vie au travail ou sur des dimensions telles que la communication non-violente, ainsi que d'actions de coaching.

## La ligne managériale

En complément de leur rôle en tant qu'agent, les managers sont des maillons importants de la démarche qualité de vie au travail. Celle-ci doit s'intégrer dans les modes de management au quotidien.

À ce titre, les managers sont invités à échanger régulièrement avec les agents sur les sujets en lien avec la qualité de vie au travail tels que les conditions de travail, l'organisation ou l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ces sujets peuvent être approfondis à l'occasion des entretiens de suivi d'activité et de l'entretien professionnel annuel.

De plus, des moments de convivialité et/ou des actions permettant de se retrouver collectivement peuvent être organisés sous l'égide du manager.

Pôle emploi met en place, dans l'ensemble des établissements, des ateliers à destination des managers. Ces ateliers sont co-animés par les équipes qualité de vie au travail et les correspondants « accompagnement managérial ». Ils permettent aux managers de travailler sur les axes de l'accord afin d'intégrer durablement la qualité de vie au travail dans leurs pratiques managériales.

Afin de mieux accompagner les managers sur ces thématiques, Pôle emploi met à leur disposition les outils et dispositifs nécessaires, et notamment :

1. Les fiches santé et conditions de travail accessibles sur l'intranet manager ;
2. Les formations et modules de sensibilisation sur divers aspects de la qualité de vie au travail ou sur des dimensions telles que le feedback et la communication non-violente ;
3. Les dispositifs d'accompagnement tels que le coaching ou le co-développement.

Afin d'ancrer la qualité de vie au travail dans les comportements managériaux :

1. Une synthèse de l'accord avec un focus managérial est remise à tout nouvel encadrant ;
2. Tout nouvel encadrant se voit proposer un parrain ou une marraine pour l'accompagner durant les douze premiers mois de sa prise de poste afin de faciliter son intégration et sa prise de fonction ;
3. Lors de l'entretien professionnel annuel des managers, un temps est consacré aux actions qualité de vie au travail menées, impulsées ou soutenues ;
4. Des groupes de pairs entre équipes managériales sont organisés afin de partager les bonnes pratiques sur l'amélioration de la qualité de vie au travail ;
5. À l'occasion des revues d'effectif par structure, les équipes qualité de vie au travail sont associées pour des points relatifs à la qualité de vie au travail.

### Les équipes des directions territoriales et directions territoriales déléguées

En complément de leur rôle en tant qu'agents et membres de la ligne managériale, les directeurs territoriaux et les directeurs territoriaux délégués doivent :

- veiller à la qualité de vie au travail de l'ensemble des agents de leur territoire ;
- accompagner et soutenir les managers intermédiaires et de proximité dans le domaine de la qualité de vie au travail, notamment lors du déploiement d'un nouveau projet ;
- identifier et partager les bonnes pratiques en matière de qualité de vie au travail.

Pour les appuyer sur ces champs, Pôle emploi identifie des interlocuteurs au sein des directions territoriales, dont les rôles et attributions sont communiqués au réseau.

De par leur proximité, ces interlocuteurs contribuent à la qualité de vie au travail des agents sur leurs territoires.

Les directeurs territoriaux et directeurs territoriaux délégués assurent régulièrement l'animation de temps d'échange et de réunions des équipes locales de direction sur les sujets qualité de vie au travail et mettent en place des actions spécifiques sur ce thème.

En complément, Pôle emploi ouvre l'accès aux formations qualité de vie au travail à destination des acteurs ressources humaines aux chargés de mission ressources humaines en direction territoriale.

### La filière support

Les fonctions support en structure ont un rôle déterminant dans la qualité de vie au travail car elles contribuent au quotidien professionnel de chaque agent.

Il appartient ainsi aux fonctions support de mieux faire connaître leur offre de service, les modalités de contact optimales et de mettre en place un « qui fait quoi » régulièrement mis à jour permettant au réseau d'identifier le ou les bons interlocuteurs et/ou services, tout en garantissant un respect des modes de fonctionnement de chacun, et la recherche d'une organisation permettant la meilleure satisfaction des agents les sollicitant. À ce titre, les fonctions support élaborent des engagements de service précis, notamment sur les délais de réponse.

### Les équipes qualité de vie au travail

Pôle emploi souhaite souligner le rôle essentiel des équipes qualité de vie au travail, veille à leur bon dimensionnement au regard des besoins et s'engage à renforcer la communication sur leur offre de service.

Avec une posture d'appui et de conseil, ces équipes interviennent notamment dans le déploiement de la politique qualité de vie au travail de Pôle emploi, dans la prévention des risques psychosociaux et dans la gestion des situations sensibles.

Leurs missions consistent notamment à :

- sensibiliser, informer, conseiller et accompagner les agents, dont les managers et les collectifs dans le cadre de la prévention des risques au travail et dans l'objectif de l'amélioration des conditions de travail ;
- intervenir dans le déploiement des projets de Pôle emploi au bénéfice de la dimension qualité de vie au travail et accompagner les managers à cette occasion ;
- analyser en pluridisciplinarité le contexte de travail afin d'être en appui des situations sensibles individuelles ou collectives sur lesquelles l'équipe qualité de vie au travail est sollicitée.

En transversalité, avec l'ensemble des acteurs internes et externes, le service qualité de vie au travail est un facilitateur. Il construit et propose des outils dans un objectif d'appropriation, d'amélioration et de traitement de ces situations.

L'équipe nationale qualité de vie au travail anime, soutient et accompagne notamment le réseau des responsables ou chargés de qualité de vie au travail des établissements, des correspondants régionaux handicap et des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Par ailleurs, pour harmoniser et développer les compétences leur permettant d'exercer ces missions, un parcours de formation est mis en place pour les responsables qualité de vie au travail et les chargés de qualité de vie au travail.

### Les représentants du personnel

Les représentants du personnel, dans le cadre de leurs attributions, jouent un rôle majeur dans l'amélioration des conditions de travail et dans la prise en compte de la santé au travail, notamment en participant à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés.

En particulier, il est rappelé que le comité social économique, le représentant de proximité sur son périmètre et sur délégation du comité social et économique et les délégués syndicaux, peuvent, en application du code du travail et d'un accord collectif, « susciter toute initiative qu'il estime utile » et formuler « toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail ».

Pour soutenir et renforcer le dialogue nécessaire à l'exercice de ces missions et en vue de faciliter une base d'échange commune, il est mis à disposition de l'ensemble des représentants du personnel (membres des comités sociaux et économiques et commissions santé, sécurité et conditions de travail, représentants de proximité, délégués syndicaux centraux, délégués syndicaux), et des représentants de la direction interlocuteurs des représentants du personnel, une formation commune organisée par la direction, relative à la prévention des risques psycho-

sociaux et à l'amélioration de la qualité de vie au travail, avec un contenu de base commun à l'ensemble des acteurs. Cette formation, les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, déplacement, repas, hébergement) et les temps de déplacements sont pris en charge par la direction. Le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail effectif.

Cette formation est d'une durée maximale de 3 jours par mandature de comité social et économique.

Cette formation ne se substitue pas à celle prévue à l'article 5.3.3 de l'accord sur le renouvellement des instances de représentation du personnel à Pôle emploi du 5 avril 2019.

### **3. Favoriser les échanges pour améliorer la qualité de vie au travail**

La qualité de vie au travail se construit notamment dans les échanges avec ses collègues. Le dialogue sur le travail est essentiel pour croiser les points de vue sur les conditions de travail, lever les difficultés, et co-construire des actions d'amélioration de la qualité de vie au travail. À cet effet, les parties signataires souhaitent favoriser et développer des temps d'échange, y compris informels.

Plus spécifiquement, trois dispositifs formels sont explicitement prévus :

#### **Analyse par équipe de la mise en œuvre de l'accord qualité de vie au travail**

Il est transmis à toute la ligne managériale une grille d'analyse et de suivi pour aider à déterminer collectivement avec l'équipe, les thèmes et actions à travailler en priorité pour la mise en œuvre du présent accord.

Cette analyse est renouvelée une fois par an et s'appuie sur les données existantes, notamment l'évaluation des risques psychosociaux, les résultats du baromètre interne et les propositions issues des espaces de discussion sur le travail.

#### **Droit d'expression collective**

Consacré par l'article L. 2281-1 du code du travail, le droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail, qui a pour objet de définir des actions d'amélioration, s'inscrit pleinement dans les formats d'échange permettant aux agents d'œuvrer à leur qualité de vie au travail et à celle de leurs collègues.

Les parties signataires conviennent de faire évoluer le dispositif des réunions d'expression du premier accord qualité de vie au travail en un format « espaces de discussion sur le travail », incluant notamment les questions d'organisation du travail, de qualité du travail et du sens au travail et répondant ainsi aux objectifs de droit d'expression directe et collective et de propositions d'actions d'amélioration.

Les équipes managériales des agences et services organisent, *a minima* une fois par semestre, un espace de discussion sur le travail d'une durée moyenne de deux heures au sein de chaque unité de travail, équipe, agence ou service de Pôle emploi auquel pourront participer les agents volontaires. Ces réunions, selon les sujets traités, accueilleront ou non un ou des managers. En l'absence d'agents volontaires, les équipes managériales font remonter l'information au service qualité de vie au travail de leur établissement.

En complément, des espaces de discussion sur le travail peuvent également être organisés à l'initiative des agents, après concertation avec l'équipe managériale, dans la limite d'une fois par trimestre.

Afin de favoriser l'expression de chacun, il est veillé à ce que les groupes soient constitués, au maximum, d'une quinzaine de participants volontaires.

Les établissements s'organisent par ailleurs pour proposer aux managers un espace de discussion sur le travail, à la maille la plus appropriée (direction territoriale, direction en fonctions support, etc.).

Conformément à l'article L. 2281-1 du code du travail, ces espaces de discussion sur le travail peuvent être organisés en présentiel, en distanciel ou en mode mixte.

L'animation de ces espaces de discussion sur le travail est confiée à un agent volontaire formé à cet exercice, qui favorise la libre expression, veille au respect de la charte d'échange et anime avec une posture de facilitateur.

Quelle que soit la modalité d'échange, les collectifs doivent déterminer les modalités de formalisation des propositions et actions retenues et leurs modalités de transmission.

Cette transmission est réalisée dans les quinze jours qui suivent la réunion, aux managers en capacité de faciliter leur mise en œuvre. Ces derniers font un retour systématique argumenté sur la faisabilité des actions proposées et ce dans un délai de deux mois maximum à compter de la réception des propositions formalisées.

Les propositions acceptées ou refusées sont transmises par les équipes managériales au service ressources humaines, qui met à disposition des organisations syndicales représentatives dans l'établissement et du comité social et économique leur formalisation.

Il est mis à disposition des établissements dès la première année de mise en œuvre de l'accord :

- une charte de fonctionnement de ces espaces de discussion sur le travail, s'appuyant sur les principes de libre expression, de confidentialité, d'écoute réciproque, de climat de confiance, de respect des collègues et de l'encadrement et de contribution active à la production d'idées et de solutions réalistes et concrètes ;
- une fiche pratique afin de déterminer le format le plus approprié en fonction des objectifs et des finalités de l'échange ;
- un guide pratique de mise en œuvre de ces espaces de discussion sur le travail.

Ces éléments seront partagés avec l'observatoire de la qualité de vie au travail.

Ce dispositif n'est pas exclusif d'autres échanges sur d'autres thématiques relatives à la vie quotidienne du collectif concerné.

Par ailleurs, Pôle emploi poursuit la démarche collaborative pour ses agents, y compris managers, en pérennisant la mise en place de groupes de pairs.

## Baromètre interne

Le baromètre interne de Pôle emploi, basé sur le volontariat, vise à mieux cerner les perceptions de chacun sur les sujets relatifs au travail au sein de Pôle emploi et à mettre en œuvre les actions visant à améliorer cette perception.

Le baromètre interne Pôle emploi (BIPE) n'a pas pour objectif de stigmatiser et/ou pénaliser individuellement ou collectivement, mais d'apporter une vision sur la situation locale dans la perspective d'améliorer la qualité de vie au travail des agents.

Il fait l'objet, en amont de sa passation, d'une présentation, en cas de modification, de la version actualisée aux membres de l'observatoire de la qualité de vie au travail.

L'analyse des résultats est présentée par le prestataire, une fois par an, aux membres de l'observatoire de la qualité de vie au travail.

Pôle emploi rappelle que les résultats des indicateurs qualité de vie et travail et indices de confiance, extraits du baromètre interne, sont partagés systématiquement, dans les deux mois suivant la parution de ces derniers, par le manager avec son collectif afin de trouver collective-



ment des leviers d'amélioration, en croisant avec d'autres dispositifs (évaluation des risques psycho-sociaux, indicateurs ressources humaines, etc.).

Au-delà des résultats bruts, le baromètre interne de Pôle emploi doit être analysé, à chaque niveau organisationnel des établissements (sites, directions territoriales, direction régionale...), en termes de tendance et mis en perspective avec les évolutions des résultats précédents, des écarts internes et externes ainsi que de tous les éléments propres au contexte local.

Les managers peuvent bénéficier d'un appui (équipe qualité de vie de travail, équipes en direction territoriale, facilitateurs performance par la confiance, chargés d'accompagnement managérial, etc.), pour l'analyse des indicateurs, pour leur présentation au collectif et l'accompagnement des plans d'action associés. Cet appui se réalise à leur demande.

## **Axe 2 : renforcer les relations de travail**

De bonnes relations de travail favorisent la qualité de vie au travail. Travailler ensemble dans un climat propice à la coopération est un facteur de mieux-être au travail. En ce sens, le collectif de travail constitue une ressource essentielle pour chaque agent dans son activité professionnelle.

Aussi, les actions de cet axe visent à l'amélioration durable des relations de travail, à tout niveau.

### **1. Favoriser des conditions de relations de travail respectueuses de toutes et tous**

L'amélioration des relations de travail renforce la motivation, la cohésion, l'entraide, la confiance, la coopération, le respect, et permet aux agents de partager des règles de vie communes au travail.

Des relations de travail de qualité représentent un socle indispensable pour faire face aux conflits et prévenir le mal être au travail.

Afin de consolider les relations de travail, sont rappelés les éléments suivants :

- l'intégration des savoir-être « agir en coopération/facilitation » et « écouter et agir avec bienveillance » dans les compétences socle pour tous les agents et de la compétence « manager la performance sociale et opérationnelle » dans les compétences socle pour les managers ;
- la variété des formations et formats de sensibilisation disponibles pour les agents, sur des thèmes tels que la communication non-violente, l'assertivité, les stéréotypes, ou différentes composantes de la diversité ;
- le fil rouge de sensibilisation via intranet sur le vivre-ensemble au travail.

Pour renforcer cette dynamique, Pôle emploi s'engage à :

- renforcer et valoriser les sensibilisations ou formations à la lutte contre toute forme de discrimination et à la promotion de la diversité ;
- systématiser un parcours d'intégration incluant :
  - *a minima* une journée institutionnelle en présentiel, sauf cas de force majeure, dans laquelle sont abordés le vivre-ensemble, la diversité, l'inclusion, le sexisme au travail et la déontologie ;
  - des formations traitant des différentes dimensions de la qualité de vie au travail ;
- intégrer la modalité « travail en mode mixte » dans les communications, sensibilisations et outils abordant la cohésion d'équipe ;
- encourager les démarches du type « Vis ma vie » ou les immersions croisées pour une meilleure connaissance des contraintes liées aux métiers d'autres collègues ;
- diffuser au sein de chaque site des outils de sensibilisation sur le vivre-ensemble au travail.

## 2. Favoriser la reconnaissance au travail

La reconnaissance au travail est l'un des aspects contribuant à des relations de travail de qualité et au soutien social.

Elle peut provenir des pairs, de la ligne managériale, des usagers ou des clients internes.

Reconnaître, c'est apprécier la contribution de chaque agent et valoriser son expertise et son expérience professionnelle.

La reconnaissance est une des attentes et un des principaux besoins des salariés au regard de leur travail. Elle peut être individuelle ou collective, régulière, ponctuelle, symbolique, formelle ou informelle, financière, etc.

Le manque de reconnaissance peut entraîner la perte de sens du travail, la perte du sentiment d'appartenance à un collectif et donc la baisse de l'engagement.

Aussi, Pôle emploi, au travers de sa ligne managériale :

- informe les collectifs sur le processus de la campagne de promotion (durée, modalités, critères) et le cadre conventionnel et communique de façon transparente sur le sujet ;
- développe la pratique du retour d'informations et d'expérience (feedback) à tout niveau, le retour régulier aux équipes sur la qualité de leur travail, en particulier pour souligner les aspects positifs ;
- favorise l'intervention du ou des collègues qui ont travaillé sur un sujet pour le présenter dans les réunions de service d'autres équipes ou sites ou en comité de direction ;
- promeut les challenges du type Innovation ;
- systématise les appels à candidature pour les attributions de projets ou des sujets transverses.

Enfin, les pratiques visant à valoriser et partager les succès ou d'autres événements marquants (départ, projet ou mobilité professionnelle, retour d'un collègue, etc.) au sein des collectifs de travail seront instaurées sous réserve de l'accord des intéressés.

## 3. Prévenir et traiter les situations relationnelles difficiles

En complément des actions visant à favoriser des relations de travail de qualité et en coordination avec les actions contre les violences sexistes et sexuelles dans le cadre du travail figurant dans l'accord du 20 octobre 2020 relatif à l'égalité professionnelle femme/homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle, Pôle emploi souhaite renforcer les dispositifs existants pour prévenir, identifier et traiter :

### Les situations relationnelles difficiles (conflits, tensions, agressions, etc.)

Ces situations et agissements peuvent impacter la santé des agents qui les vivent de façon directe ou indirecte.

Pour ce faire, Pôle emploi s'engage à :

#### 1. Renforcer la prévention en :

- réalisant un kit en 2022 pour aider les collectifs de travail qui le souhaitent à co-élaborer une charte locale du bien vivre ensemble ;
- incitant les collectifs à conduire des réflexions sur l'organisation du travail afin de clarifier un cadre de fonctionnement partagé ;
- procédant, après une situation relationnelle difficile, à l'analyse des facteurs de risque qui ont pu favoriser la situation ou la précipiter et en la partageant avec les représentants du personnel (comité social et économique, représentants de proximité...).



## 2. Améliorer la gestion des conflits en :

- promouvant les modalités de régulation ou de conciliation faisant appel à un tiers ;
- renforçant la communication sur le dispositif de médiation interne MERCI et développer la mise en œuvre de la médiation collective. Il est rappelé que chaque agent peut mobiliser le dispositif de médiation interne sans l'accord préalable de son manager ;
- mobilisant toute autre expertise interne ou externe nécessaire ;
- accompagnant les managers dans la gestion de situations de conflit au sein de leur collectif.

## 3. Traiter les alertes en :

- réalisant une instruction et un guide sur l'amélioration des relations de travail et la gestion des situations relationnelles sensibles ;
- renforçant les processus sur la remontée et le traitement des signalements en veillant à leur transparence et à leur clarté pour l'agent qui émet le signalement ;
- promouvant une résolution des situations relationnelles sensibles au plus près de la situation dès que c'est possible, une régulation adaptée des attitudes et comportements et un recadrage à tout niveau hiérarchique.

### Les agissements de harcèlement ou discriminatoires

En complément du traitement des alertes déjà mentionné ci-dessus et des obligations légales en la matière, Pôle emploi s'engage à lutter contre les discriminations et agissements de harcèlement en :

- réalisant un état des lieux sur le traitement des situations de discrimination ou de harcèlement pour identifier les actions préventives les plus adaptées, dont les résultats seront présentés à l'observatoire de la qualité de vie au travail ;
- réalisant une étude, dont les résultats seront présentés à l'observatoire de la qualité de vie au travail, sur le sentiment de discrimination et les iniquités perçues, nuisible au vivre-ensemble au travail ; le résultat de cette étude orientera les priorités d'action.

### Axe 3 : concourir à une meilleure santé des agents

Bien que toute la qualité de vie au travail participe à la santé, cet axe traite plus spécifiquement de la prise en compte de la santé au travail.

Dans sa déclaration de consensus de 1995, le comité mixte Organisation mondiale de la santé/ Organisation internationale du travail précise que la santé au travail s'articule autour de trois objectifs distincts :

- préservation et promotion de la santé du travailleur et de sa capacité de travail ;
- amélioration du milieu de travail et du travail, qui doivent être rendus favorables à la sécurité et la santé ;
- élaboration d'une organisation et d'une culture du travail qui développent la santé et la sécurité au travail.

Parce que la santé des agents est l'un des fondements de la qualité de vie au travail et qu'au-delà de son obligation et de sa responsabilité légale en santé au travail, Pôle emploi a un rôle majeur à jouer pour que chaque agent puisse travailler en bonne santé de manière durable, les actions de cet axe couvrent les trois dimensions mentionnées précédemment.

Aussi, les parties signataires rappellent que l'évaluation des risques professionnels, en particulier les risques d'atteinte à la santé au travail, la réalisation de plans d'action de prévention, la transcription de cette évaluation et des actions dans le document unique d'évaluation des risques et la mise à jour – *a minima* annuelle – de cette évaluation sont la colonne vertébrale d'une démarche de prévention en santé au travail.

À des fins de prévention de la santé globale des agents et compte tenu du fait que la santé a des impacts sur la qualité de vie au travail, Pôle emploi s'engage à :

- promouvoir auprès des agents la plateforme employeur pour la santé, en partenariat avec santé publique France ;
- organiser régulièrement des campagnes d'information et des sensibilisations, notamment en lien avec les prestataires de protection sociale « frais de santé et prévoyance », sur l'alimentation, le sommeil, la prévention des troubles musculosquelettiques dans toute situation de travail, les addictions, ainsi que le sport et l'activité physique ;
- informer les agents le plus en amont possible sur les webinaires et autres formats de sensibilisation ;

## **1. Veiller à la qualité des conditions de travail par l'aménagement des espaces de travail, par l'organisation du travail et par la planification des activités**

Les conditions de travail doivent être de nature à préserver la santé physique et mentale des agents. Aussi, et en complément des actions mises en œuvre au niveau des établissements et des fiches santé et conditions de travail accessibles à l'ensemble des agents sur Intranet Pôle emploi s'engage à :

- favoriser la synergie au niveau national et/ou régional entre les équipes ergonomie et analyse de l'activité, qualité de vie au travail et immobilier ;
- former les équipes immobilier ainsi que les équipes qualité de vie au travail à l'ergonomie notamment afin que ces dernières soient en mesure d'animer sur site, autant que de besoin et *a minima* une fois par an, des interventions et de conseiller les agents sur l'aménagement de leur poste de travail in situ ou à distance ;
- initier la ligne managériale et les représentants de proximité à l'ergonomie ;
- renforcer l'intégration de la qualité de vie au travail et de l'ergonomie dans les projets d'aménagement immobiliers, en lien avec les collectifs concernés. À cet effet, un guide pratique est élaboré, diffusé et présenté auprès des collectifs ;
- installer et renforcer une prévention pratique des troubles musculosquelettiques par un guide d'analyse et d'action sur les situations de travail, diffusé et présenté aux collectifs, et en réalisant auprès des collectifs des exercices pratiques sur les postures de travail durant notamment la semaine de la qualité de vie au travail. En outre, les nouveaux embauchés, lors de la journée d'intégration institutionnelle, seront destinataires d'une plaquette de sensibilisation à la prévention des troubles musculosquelettiques (réglage du siège, aménagement de l'espace de travail, pauses articulaires, etc.). Des actions de sensibilisation, via l'intranet, sont proposées régulièrement ;
- organiser et planifier les activités en prenant en compte la nature de celles-ci ainsi que la posture physique ou la charge mentale en découlant et ce afin d'assurer une rotation équitable des agents sur celles-ci ;
- mettre en œuvre à tous les niveaux des actions pour identifier et réduire les irritants ayant un impact négatif sur les conditions de travail.

Par ailleurs, Pôle emploi s'engage à limiter le « nomadisme » des agents, notamment et particulièrement des agents bénéficiant d'un aménagement de poste. Une attention spécifique y sera portée en permettant l'affectation d'un poste de travail dédié à chaque agent, notamment sur l'outil de planification.

## **2. Identifier et prévenir les risques liés au travail mixte sur la santé**

Penser l'activité en fonction du travail mixte (alternance du présentiel et du distanciel) oblige à prendre en compte toutes les situations de travail pour proposer des actions d'amélioration de la qualité de vie au travail adaptées à toutes et tous.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de prendre en compte et prévenir les effets du travail mixte sur la santé.

À cet effet et en complément des dispositions prévues dans l'accord télétravail, Pôle emploi s'engage à :

- réaliser avec l'observatoire de la qualité de vie au travail une étude nationale en interne (pour les télétravailleurs, les non-télétravailleurs et le collectif) dès 2022 sur les impacts du travail en mode mixte sur la santé ; les résultats de cette étude, partagés avec ce dernier, feront l'objet d'une analyse et de propositions d'actions, qui pourront faire l'objet d'une présentation au comité social et économique central ;
- déployer des actions de sensibilisation des agents sur les risques liés à la sédentarité, notamment la promotion, avec le Team athlètes, des activités physiques et sportives ;
- prendre en compte et intégrer systématiquement les impacts du travail en mode mixte, notamment dans les outils de prévention des troubles musculosquelettiques ou dans l'aménagement des locaux ;
- communiquer, *a minima* une fois par an, sur les outils de prévention liés au travail sur écran (fiches santé et conditions de travail) et les présenter aux collectifs.

### 3. Absence et réintégration

Suite à une absence prolongée pour arrêt maladie ou accident de travail, le service ressources humaines envoie, sous format papier ou à l'adresse mail personnelle après accord de l'agent, une information personnalisée aux agents quant au maintien de rémunération les deuxième et cinquième mois pour les agents de droit public et troisième et septième mois pour les agents de droit privé.

Pôle emploi s'engage à :

- Informer les agents absents depuis plus d'un mois de la personne contact et de la modalité de contact pour toute question en lien avec leur situation ou leur retour au travail au-delà du lien avec les assistants et assistantes de service social du travail ;
- Informer les agents absents depuis plus d'un mois de la possibilité, sous réserve de leur accord, d'un échange avec leur manager et/ou le service ressources humaines ;
- envoyer un courrier papier aux agents absents depuis plus de trois mois pour les informer des démarches pour leur reprise et leur réintégration ;
- renforcer l'information des agents sur la possibilité d'organiser à leur demande une visite de pré-reprise avec le service de santé au travail, ainsi que sur les modalités pratiques ;
- rappeler la possibilité d'une visite de pré-reprise à l'intéressé et l'obligation d'organiser par Pôle emploi une visite de reprise conformément aux dispositions légales ;
- renouveler la sensibilisation des services ressources humaines sur la visite de pré-reprise et la visite de reprise ;
- systématiser les actions de réintégration après absence de plus de trois mois, à savoir l'entretien avec le manager et avec le service ressources humaines, le point sur les besoins, la mise en place d'actions adaptées inscrites dans un parcours partagé et formalisé (si nécessaire, tutorat, formations, etc.) prenant en compte la nécessité d'une progression adaptée à la situation de l'agent, notamment quant à la charge de travail, la prise en compte d'éventuelles préconisations médicales et l'élaboration d'un parcours de retour ;
- renforcer ces actions en favorisant un regard pluridisciplinaire (médecin du travail, assistant social, service qualité de vie au travail...) sur les situations ;
- institutionnaliser, avec l'accord de l'agent, l'organisation d'un temps marquant le retour de celui-ci ;

- pour les agents de retour après une absence de plus de trois mois, programmer et organiser formellement un processus d'accueil (par un membre de l'équipe managériale), incluant notamment la non-planification ou l'absence d'organisation de réunion pendant la première demi-journée de reprise.

Le retour d'un agent après absence (maladie, maternité, congé parental, mise à disposition...) doit être pris en charge de façon individualisée. Pôle emploi s'assure que le retour des agents se réalise dans les meilleures conditions possibles pour eux-mêmes et leur collectif de travail.

#### 4. Prévenir le risque d'incapacité

Au-delà de l'obligation de l'employeur en matière de santé au travail, et notamment d'apporter à tout agent des informations relative à sa situation (invalidité, incapacité...), Pôle emploi renforce son engagement pour le maintien dans l'emploi de ses agents.

Aussi, Pôle emploi s'engage à :

- systématiser les échanges réguliers entre Pôle emploi et les services de santé au travail et faciliter la connaissance par les médecins des activités et conditions de travail à Pôle emploi, en les invitant à se rendre sur les sites de Pôle emploi. Notamment, il est proposé aux médecins du travail, après contact avec l'agent, un échange avec l'employeur avant toute préconisation d'aménagement du travail ;
- rappeler à la ligne managériale l'obligation légale de mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail avec l'appui des services concernés (ressources humaines, immobilier...)
- rappeler aux services ressources humaines de faire, le cas échéant, connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce que soit donné suite à une préconisation et/ou à contester l'avis ou les propositions aux prud'hommes dans les quinze jours. Une information systématique est apportée à la ligne managériale ;
- engager une analyse, par les services qualité de vie au travail au sein de chaque établissement, sur les préconisations des médecins du travail, qu'elles soient individuelles ou collectives, afin de déterminer les actions de prévention propres à les limiter ;
- en cas de préconisation collective, systématiser le relai aux services régionaux ou nationaux pouvant apporter une réponse appropriée ;
- conduire une analyse sur les situations d'incapacité pour identifier le cas échéant les facteurs générateurs en lien avec le travail en vue de les réduire ;
- partager ces analyses des situations d'incapacité avec l'observatoire de la qualité de vie au travail.

#### 5. Addictions

Les pratiques addictives (tabac, alcool, médicaments psychotropes, internet, jeux...) constituent un risque pour la santé et la sécurité des agents et peuvent avoir un impact sur le collectif de travail (relations de travail, organisation du travail...).

Ainsi, en complément de l'instruction nationale sur les pratiques addictives, des fiches santé et conditions de travail sur le sujet, Pôle emploi renforce la sensibilisation de l'ensemble des agents sur le sujet en :

- renouvelant et facilitant la communication sur l'instruction et les fiches pratiques sur le sujet ;
- organisant des sensibilisations, sur le temps de travail, des agents sur la thématique, en lien avec des intervenants externes (Association addictions France, Malakoff Humanis...). Afin de permettre à tous de pouvoir y participer, un calendrier sera transmis le plus en amont possible ;

- informant les agents sur les ressources internes et externes et les actions initiées par des intervenants extérieurs ou par les prestataires de protection sociale « frais de santé et prévoyance ».

Au travers de ses actions, Pôle emploi doit favoriser un environnement professionnel permettant d'éviter l'installation de pratiques addictives.

## 6. Troubles psychiques

Selon l'organisation mondiale de la santé, ces troubles concernent environ une personne sur cinq. Pôle emploi a identifié de réels besoins d'accompagnement des managers et des équipes sur le sujet pour une prise en compte appropriée des troubles psychiques et de leur incidence dans le travail.

Pour répondre à ce besoin, Pôle emploi met à disposition, avec l'appui des services qualité de vie au travail :

- une sensibilisation de l'ensemble des agents, dont managers, sur le sujet sur la base d'échanges avec des professionnels, notamment sous forme d'ateliers ;
- un guide, à destination des managers, et des échanges de pratiques y compris avec des professionnels (associations...) pour accompagner les agents concernés et les collectifs.

## 7. Maladies chroniques et maladies graves

Les maladies chroniques pourraient concerner 25 % de la population active d'ici à 2025.

Dans un objectif de meilleure prévention, Pôle emploi :

- organise des actions de sensibilisations avec possibilités d'échange en collectif sur les maladies chroniques et sur le dépistage avec des professionnels ;
- met en place des partenariats nationaux, régionaux et locaux avec des structures afin d'organiser des actions de dépistage ;
- installe des facilités horaires, sous réserve de l'accord du manager et sur justificatif, pour permettre aux agents de bénéficier d'actions de dépistage.

Soucieuse d'accompagner au mieux les personnes concernées – tant les malades que leur entourage professionnel – pour que la période de soins, l'absence et le retour se déroulent le plus sereinement possibles, Pôle emploi :

- renforce la mobilisation du volet action sociale de l'offre de services proposée par les prestataires de protection sociale « frais de santé et prévoyance » de Pôle emploi.
- signe une charte visant à une meilleure prise en compte du cancer au travail et s'engage à faire évoluer les savoirs et les représentations liés à la maladie en entreprise en sensibilisant les responsables des ressources humaines et les managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte du cancer pour les équipes et en informant l'ensemble des agents sur les engagements pris par Pôle emploi ;
- accompagne la création d'un environnement favorable aux personnes touchées par une maladie chronique ou grave, avec leur accord, en facilitant le maintien et le retour à l'emploi, en accompagnant les équipes et en aménageant des conditions de travail adaptées ;
- favorise des comportements et pratiques managériales propices à l'insertion et au développement professionnel des agents touchés par la maladie et respectant l'application du principe de non-discrimination en matière de santé au travail.

L'observatoire de la qualité de vie au travail pourra proposer des actions de sensibilisation sur les maladies chroniques/graves en général et proposer des focales spécifiques sur certaines d'entre elles.

## **Axe 4 : favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**

### **1. Droit à la déconnexion**

Le développement des outils numériques constitue une possibilité d'améliorer les coopérations : pour mieux partager l'information, réduire les déplacements, travailler plus en réseau de manière plus réactive. Cependant, ces modes de communication sont à l'origine de sollicitations multiples, susceptibles d'entraîner un empiètement sur la vie personnelle. Aussi l'usage individuel et collectif de ces outils doit se faire sur le temps de travail.

Au-delà d'être une obligation légale, la garantie des temps de repos obligatoires, notamment le soir et le weekend, constitue un enjeu de prévention et de protection de la santé des agents et l'objet principal du droit à la déconnexion prévu par le législateur.

Ce droit à la déconnexion s'entend comme le droit pour l'agent de ne pas être connecté à des outils et applicatifs numériques à finalité professionnelle (dont ordinateur portable professionnel, smartphone, courriel, messagerie d'équipe type WhatsApp, Teams, etc.) en dehors de son temps de travail, y compris lors de sa pause méridienne.

Les dispositions suivantes complètent celles de l'accord sur le télétravail et le travail de proximité du 20 juillet 2021.

Aussi, Pôle emploi rappelle qu'un agent, qu'il soit ou non manager, ne doit pas être sollicité en dehors de ses horaires de travail, ou pendant ses périodes de congés, et n'a pas l'obligation de prendre connaissance ni de répondre aux dites sollicitations, sauf en situation exceptionnelle de gestion de crise, tel que définie dans le guide de gestion de crise de juillet 2016.

Par ailleurs, les managers doivent veiller au strict respect des plages fixes et variables conformément aux accords OATT.

Nul agent ne peut être sanctionné, ni pénalisé dans sa progression de carrière ou dans l'appréciation de sa performance, pour avoir fait usage de son droit à la déconnexion dans les termes définis par le présent accord.

Les parties s'accordent sur le fait que l'effectivité de cette déconnexion des outils numériques requiert l'exemplarité des managers et l'implication de tous les agents.

En ce sens, il revient en priorité aux cadres dirigeants et à l'ensemble de la ligne managériale de s'abstenir, sauf en cas de contraintes objectives exceptionnelles de type gestion de crise, de contacter les agents ou de leur transmettre des messages ou sollicitations individuels (y compris sur les réseaux externes) en dehors des horaires de travail et pendant les périodes de congés.

Pour les messages ou sollicitations individuels entre collègues se trouvant dans des fuseaux horaires différents, il est de la responsabilité de chaque agent de tenir compte du décalage horaire dans les échanges.

Pour permettre l'effectivité de ce droit, Pôle emploi :

- poursuit les messages de sensibilisation, adressés aux émetteurs de courriels entre 19h30 et 7h30. Ces mesures ne concernent pas les envois des DOM du fait des décalages horaires, les agents de Pôle emploi soumis à des périodes d'astreintes, et les messages adressés entre cadres dirigeants ;
- renforce les actions de sensibilisations pour garantir un usage maîtrisé et raisonnable des technologies d'information et de communication numériques professionnelles (dont ordinateur portable professionnel, smartphone, courriel, messagerie d'équipe type WhatsApp,



Teams, applicatifs, etc.) Ces messages sont complétés d'une campagne de sensibilisation régulière et avec des modalités et médias variés, veillant à ce que l'information ne devienne pas banalisée ou invisible.

Concernant les agents en forfait jours, ils ne doivent pas être sollicités durant leurs temps de repos. Il est précisé, quelle que soit l'amplitude de leur journée de travail, qu'ils ne sont pas tenus de prendre connaissance, des courriels, appels téléphoniques et/ou messages qui leur seraient adressés ou d'y répondre entre 19h30 et 7h30, ni le week-end, ni pendant les congés. Cette plage peut être décalée de façon ponctuelle en fonction de contraintes objectives et exceptionnelles de type gestion de crise. Il est entendu que la plage de déconnexion décalée doit respecter les 11 heures légales consécutives de repos quotidien et les 24 heures consécutives de repos hebdomadaire.

En complément et afin de prévenir le risque de surcharge informationnelle, la possibilité de fermer Outlook ou de se mettre en statut occupé/ne pas déranger sur Teams est régulièrement rappelée aux agents.

À tout moment, un agent peut signaler à son manager ou au service qualité de vie au travail les éventuelles difficultés pour mettre en œuvre effectivement son droit à la déconnexion pendant ses temps de repos ou de congés. Dans ce cas, le manager identifie les éventuels obstacles et met en œuvre le cas échéant des mesures correctives.

L'entretien professionnel annuel prévoit un échange sur l'utilisation des outils numériques et le respect du droit à la déconnexion afin de s'assurer que l'organisation et la charge de travail soient compatibles avec l'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion. Le cas échéant, le manager met en œuvre des mesures correctives.

En complément, une enquête anonyme sur le droit à la déconnexion est adressée à un échantillon représentatif afin d'élaborer un bilan annuel. Cette enquête permet notamment d'avoir une focale sur les agents au forfait jours. Les résultats de cette enquête sont communiqués à l'observatoire de la qualité de vie au travail pour analyse et propositions d'actions si nécessaire.

Un suivi des connexions ayant lieu le dimanche est également effectué et fait l'objet d'un retour à l'observatoire de la qualité de vie au travail pour analyse et propositions d'actions si nécessaire.

Par ailleurs, il convient de permettre aux agents de prendre connaissance des informations diffusées durant leur absence et de gérer les mails reçus. À cet effet, suite à une absence d'au moins cinq jours ouvrés, un agent ne peut pas être, sauf nécessité de service, planifié la première demi-journée de son retour sur une activité d'accueil ou d'entretien. En cas de nécessité de service ne permettant pas l'application de cette disposition, la demi-journée est reportée à l'après-midi ou au lendemain.

## **2. Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les proches aidants**

En France, 15 % des actifs sont des proches aidants et s'occupent, plus ou moins régulièrement, d'un enfant, d'un conjoint, d'un parent ou d'un proche en situation de handicap, de perte d'autonomie ou de maladie. Cela se traduit par une charge physique et mentale, de la fatigue, du stress et des difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée.

L'aidant familial, ou proche aidant, est une personne qui apporte une aide régulière à un proche qui se trouve en situation de perte d'autonomie. L'aidant intervient dans les actes du quotidien que la personne dépendante n'est plus capable de réaliser seule. Il peut être demandé à l'agent aidant de présenter toutes pièces justifiant de sa situation.

Pour accompagner au mieux les agents aidants, Pôle emploi met en œuvre les actions suivantes :

■ Information et communication :

- la diffusion d’une plaquette récapitulant les droits des aidants et les dispositifs qui leur sont accessibles ;
- un rappel de l’offre de service des assistants de service social du travail et du prestataire de protection sociale « frais de santé et prévoyance » sur ce thème ;
- une meilleure visibilité de la communauté nationale des aidants familiaux sur le réseau interne Pôle et la promotion, facilitation et accompagnement à la mise en place de communautés Pôle régionales.

■ Sensibilisation et formation :

- une action de sensibilisation à l’occasion de la semaine nationale des aidants ;
- une formation en ligne sur la thématique des aidants.

■ Aménagements spécifiques :

- en cas d’imprévu en lien avec la situation de la personne aidée, la possibilité pour les aidants de pouvoir partir pendant une plage fixe, après information du manager, sans délai de prévenance ;
- en cas d’imprévu en lien avec la situation de la personne aidée, la possibilité de poser un congé ou une récupération du temps de travail sans délai de prévenance, avec information préalable du manager ;
- la possibilité de faciliter l’aménagement de leurs horaires. Les agents aidants peuvent, le cas échéant, prendre contact avec leur service qualité de vie au travail ou les assistants de services sociaux de Pôle emploi afin de mettre en place cette mesure. Cette mesure est prise pour une durée de six mois renouvelable après demande et instruction par le service ressources humaines ;
- l’intégration de la situation des proches aidants dans l’instruction relative au don de jours de congés aux parents d’un enfant gravement malade ;
- la création d’un fonds de solidarité pour le don de jours que Pôle emploi s’engage à abonder, et auquel peuvent contribuer les agents volontaires. Les modalités d’alimentation et de fonctionnement de ce fonds seront établies en 2022 après réalisation d’une enquête auprès des agents de Pôle emploi, au plus tard avant la fin de l’année 2022 partagée au sein de l’observatoire de la qualité de vie au travail ;
- un diagnostic de la situation des agents aidants afin d’envisager des compléments en matière d’accompagnement de leur situation, y compris financiers, avant la fin de l’année 2022. Il est partagé avec l’observatoire de la qualité de vie au travail ;
- l’adhésion, dans les meilleurs délais et au plus tard fin 2022, à une plateforme permettant un accompagnement social, administratif et psychologique à distance dédié aux aidants.

Des dispositions spécifiques sont prévues, pour les agents de droit privé proches-aidants, dans l’accord télétravail.

Les agents de droit public proches-aidants bénéficient d’une dérogation d’une durée de trois mois maximum renouvelable concernant les règles relatives au télétravail prévues par le décret n° 2021-1725 du 21 décembre 2021.

### 3. Gestion des réunions

Les réunions sont importantes pour le partage d’informations, les temps d’échange et le travail d’équipe. Il convient cependant de limiter leur poids dans la charge de travail et leur impact sur l’équilibre des temps de vie.



Les réunions doivent par nature se tenir dans le respect des règles des accords OATT en vigueur. Pôle emploi rappelle également que l'accord du 20 octobre 2020 relatif à l'égalité professionnelle femme/homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à Pôle emploi prévoit que « l'organisation des réunions sur les plages fixes est la règle et les horaires de début et de fin de réunion sont mentionnés dans l'ordre du jour.

Les réunions organisées sur les plages variables doivent rester exceptionnelles et être signalées aux participants avec un délai de prévenance suffisant afin de faciliter l'organisation personnelle des agents. Les réunions internes ne peuvent pas s'étendre au-delà des horaires variables. »

En complément des mesures pour garantir le respect des horaires de réunion sur le temps de travail figurant dans l'accord précité, Pôle emploi s'engage à :

- élaborer et diffuser un guide pratique pour les réunions, prévoyant notamment la préparation, l'invitation des participants réellement concernés, l'ordre du jour, la rédaction obligatoire d'un compte-rendu ou d'un relevé de décisions ainsi que le choix de la modalité la plus appropriée entre distanciel, présentiel ou mixte ;
- veiller à la mise en œuvre de la modalité en distanciel quand cela ne dénature pas l'objet de la réunion et impose un déplacement long pour une durée de réunion inférieure à un jour ;
- inviter les agents des fonctions support à coordonner leurs réunions à distance de mobilisation du réseau en privilégiant l'après-midi ;
- inviter la ligne managériale du réseau à privilégier les réunions avec les managers l'après-midi ;
- assurer la mise en œuvre d'une journée blanche par semaine déterminée au niveau national, sans visio ou audio. La journée blanche s'entend comme une journée sans web conférence, webinaire ou animation entre les différents niveaux d'organisation. Elle n'empêche pas en revanche au sein de chaque niveau organisationnel d'animer les équipes. À titre d'exemple, la direction générale ne peut pas organiser de web conférence à destination des directions régionales (DR), directions territoriales (DT) et/ou agences ce jour-là. Il en est de même pour une DR ou une DT à destination des agences de son territoire. Mais une agence ou un service peut tout à fait utiliser cette journée pour organiser une animation interne avec son collectif.

## **4. Équilibre des temps de vie – situations particulières**

### **4.1. Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour les cadres au forfait**

Le temps de travail des agents en forfait jours fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

Ces agents ne sont pas tenus de respecter une organisation précise de leurs horaires de travail, et ne sont pas soumis à la durée légale hebdomadaire ou annuelle décomptée en heures ainsi qu'aux durées journalière ou hebdomadaire maximales de travail. Ils bénéficient toutefois d'un repos quotidien (minimum de 11 heures consécutives) et hebdomadaire (d'au moins 35 heures soit 24 heures + 11 heures minimum consécutif).

Comme tout agent, les agents en forfait jours doivent connaître une durée et une charge de travail raisonnables, respectueuses de leur santé et permettant une bonne conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Afin d'instaurer des garanties effectives sur la durée et la charge de travail des agents en forfait jours, il est mis en place un processus selon les modalités fixées ci-après.

Ce processus se substitue aux précédentes modalités de suivi, ce qui conduit notamment à ne plus utiliser l'outil Astre (tel que prévu dans l'instruction n° 2018- 40 du 4 décembre 2018 relative au cadre au forfait jours (CAF).

Il est rappelé que l'entretien professionnel annuel (EPA) est l'occasion d'échanger sur la charge de travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, ainsi que sur l'organisation du travail.

### Suivi de la prise des congés

Pour garantir le bénéfice effectif des congés dans la période de prise, un point sur le solde de jours restant est fait entre le manager et l'agent au moins trois mois avant la date butoir de prise.

### Entretien périodique tous les quatre mois

Tous les quatre mois, le manager organise un entretien avec l'agent en forfait jours, afin d'échanger sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'adéquation des moyens mis à la disposition du salarié au regard des missions et objectifs qui lui sont confiés ;
- le respect de la durée maximale d'amplitude de la journée de travail ;
- le respect des durées minimales des repos ;
- l'organisation du travail ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

Cet entretien donne lieu à un compte rendu et le cas échéant à des mesures correctives, notamment sous la forme du plan de mesures correctives fixée ci-après.

### Décompte mensuel de la durée du travail

Au plus près des journées travaillées et au plus tard la première semaine du mois suivant (M + 1), le cadre au forfait jours doit, au moyen du logiciel de gestion des temps de Pôle emploi, indiquer le nombre et le positionnement des jours travaillés et des jours de repos ou absences autorisées (avec la qualification correspondante) du mois considéré.

Cette déclaration mensuelle doit faire l'objet d'un contrôle et d'un visa du manager.

### Respect de l'amplitude maximale

L'amplitude de la journée de travail est la durée comprise entre le début et la fin de la journée de travail d'un salarié, composée des temps de travail effectif et des temps de pause et déconnexion. L'amplitude quotidienne de travail doit rester raisonnable et ne doit pas dépasser 13 heures.

Si le cadre au forfait jours a été amené à dépasser l'amplitude maximale de 13 heures, il le signale, au plus près de l'événement et au plus tard dans les cinq jours ouvrés via une déclaration, dans l'outil de gestion des temps de Pôle emploi, prévue à cet effet.

Cette déclaration déclenche automatiquement une information vers le manager, qui devra avoir un entretien avec l'intéressé dans les huit jours ouvrés pour analyser la situation. Cet entretien donne lieu à un compte rendu et le cas échéant à des mesures correctives, notamment sous la forme du plan présenté ci-après.

## Alerte et entretien dans les deux semaines

Lorsque le cadre au forfait jours constate que l'organisation de travail :

- le met dans l'impossibilité actuelle ou imminente de respecter l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- et/ou ne lui permet pas d'exercer son droit à la déconnexion ;
- et/ou conduit à une surcharge de travail,

il sollicite, par écrit, son manager ou le service ressources humaines pour que celui-ci organise un entretien dans les deux semaines.

Cet entretien donne lieu à un compte rendu et à des mesures correctives, notamment sous la forme du plan présenté ci-après.

## Plan de mesures correctives

En fonction des éléments qui en ressortent, l'entretien donne lieu aux actions suivantes :

- le manager analyse avec l'agent les causes des problématiques rencontrées ; il peut solliciter l'appui du service ressources humaines ;
- le manager établit un plan d'action pour apporter les améliorations et/ou correctifs à la situation, telles qu'une nouvelle priorisation des tâches, une révision des délais de réalisation, une nouvelle répartition de la charge de travail entre les membres de l'équipe, une formation, une proposition de coaching, la prévision à court terme de jours de congés et repos... Il peut solliciter l'appui du service ressources humaines.

Le plan fait l'objet d'une évaluation sur son efficacité à l'occasion de l'entretien périodique suivant.

Lorsque ce plan a permis de remédier aux difficultés constatées, le manager l'acte dans le compte-rendu de l'entretien périodique.

Il est rappelé que l'agent a la possibilité de demander à mettre fin à son forfait jours à tout moment.

Nul agent ne peut être sanctionné, ni pénalisé dans sa progression de carrière ou dans l'appréciation de sa performance, pour avoir émis une alerte dans les termes définis ci-dessus.

## **4.2. Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des délégués syndicaux centraux et des agents ayant un mandat de représentation les conduisant à utiliser leurs temps de délégation à 100 %**

Afin de faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, les délégués syndicaux centraux et les agents exerçant un ou plusieurs mandats de représentation du personnel ou syndicale à hauteur de 100 % de leur durée du travail peuvent exercer leur activité de différents lieux.

Aussi, dès lors qu'ils n'exercent pas d'activité métier et ne sont pas télétravailleurs au titre de l'accord du 20 juillet 2021, les délégués syndicaux centraux et/ou les agents exerçant un ou plusieurs mandats de représentation du personnel ou syndicale à hauteur de 100 % de leur durée du travail peuvent demander à bénéficier du matériel mis à disposition, dans un délai de trois mois maximum à compter de la demande, pour les télétravailleurs tel que prévu dans l'annexe 2 de l'accord sur le télétravail précité.

Les agents concernés peuvent faire une demande dès lors qu'ils ne sont pas déjà équipés dans le cadre de leur activité métier, ou de l'accord sur le « renouvellement du dialogue social » du 1<sup>er</sup> avril 2019.

Les agents concernés adressent leur demande au service relations sociales de leur établissement :

- dans les deux mois suivant l'entrée en application de l'accord ;
- ou dans les deux mois suivant leur désignation ou mandat, pour les agents qui deviendraient concernés au cours de la durée de l'accord.

Les agents, définis au premier alinéa du présent article, ayant le statut d'agent de droit privé peuvent bénéficier de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 2.16 de l'accord sur le télétravail et le travail de proximité, pour la prise en charge des frais exposés dans le cadre de leur activité de représentation du personnel ou syndicale, exercée à distance (domicile de l'agent, résidence à usage privé, tiers lieu) via les outils d'information et de communications.

Cette indemnité forfaitaire est versée en fin d'exercice, sous réserve de la réalisation de 35 jours d'activité de représentation à distance par année civile, au sein de Pôle emploi. En fin d'année civile, l'agent adresse une demande d'indemnité forfaitaire au service ressources humaines accompagné d'une attestation sur l'honneur indiquant qu'il a réalisé au moins 35 jours d'activité à distance.

Ils bénéficient de l'attribution d'un titre-restaurant pour les journées télétravaillées aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent quand ils travaillent dans les locaux de Pôle emploi.

Les agents, définis au premier alinéa, ayant le statut d'agent de droit public peuvent bénéficier de l'indemnité dite « forfait télétravail » prévue par le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats. Cette indemnité contribue au remboursement des frais exposés dans le cadre de leur activité de représentation du personnel ou syndicale, exercée à distance (domicile de l'agent, résidence à usage privé, tiers lieu) via les outils d'information et de communications. Afin de bénéficier de cette indemnité, l'agent adresse à Pôle emploi une attestation sur l'honneur indiquant le nombre de jours de représentation à distance.

## **5. Accompagner les seniors dans leur fin de carrière et dans la transition vers l'après-carrière**

Les agents de plus de 50 ans qui le souhaitent pourront valoriser leur expérience au sein de l'entreprise notamment par la transmission de leur savoir-faire aux nouveaux agents. À ce titre, ils peuvent être mobilisés s'ils le souhaitent, sous réserve d'accord de leur manager et de compétences pédagogiques, dans des actions de développement des compétences du type tutorat, mentorat ou ateliers.

Afin d'accompagner les seniors dans leurs démarches de préparation au départ à la retraite, les agents de 58 ans et plus peuvent, s'ils le souhaitent, bénéficier d'un stage de préparation au départ à la retraite d'au moins deux jours et en présentiel, sauf cas de force majeure. Ce stage est organisé au sein de chaque établissement et/ou campus pendant le temps de travail des agents concernés.

Chaque établissement complétera cette formation avec une formation, des ateliers complémentaires ou un accompagnement individualisé d'une durée équivalente à deux jours, en lien avec un partenaire, notamment sur les aspects administratifs de la démarche de départ à la retraite.

L'établissement prendra les dispositions pour que chaque agent soit effectivement informé de cette possibilité, notamment lors de l'entretien professionnel ou de l'entretien professionnel annuel.

En complément, Pôle emploi remet, notamment à la suite du stage de préparation à la retraite, un guide pratique incluant notamment des informations sur les démarches administratives et les organismes auxquels s'adresser pour le calcul des droits et la constitution du dossier de retraite.

De plus, pour faciliter la transition, les agents concernés peuvent demander à leur ligne managériale un aménagement de leur planning et de leurs activités pour leur dernière semaine d'activité effective.

En outre, il est rappelé que conformément à la partie favoriser la reconnaissance au travail de l'axe Renforcer les relations de travail du présent accord, les pratiques visant à partager au sein des collectifs de travail les événements marquants, dont les départs à la retraite, sont encouragées.

Aussi, sous réserve de l'accord de la personne intéressée, les services ressources humaines ou la ligne managériale des agents partant à la retraite veillent à en informer les collègues de leur direction territoriale, ou de leur direction pour les agents de la filière support.

Par ailleurs, il est rappelé que les agents doivent pouvoir bénéficier de l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives à l'évolution de carrière, à l'évolution professionnelle et à la promotion, sans discrimination à raison de l'âge.

Pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des agents de droit privé de plus de soixante ans, la réduction horaire journalière à laquelle ils ont droit en application de l'article 37, paragraphe 6 de la convention collective nationale peut être cumulée sur un trimestre ou un semestre au choix de l'agent.

Cette réduction peut faire l'objet d'une ou plusieurs récupérations avec un maximum de cinq jours consécutifs par prise au choix de l'agent.

Une attention particulière est portée aux demandes de temps partiel des agents de plus de 58 ans.

Dans le même esprit, pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des agents de droit public de plus de 60 ans, les managers sont attentifs à rechercher une planification tenant compte plus spécifiquement de la nature de l'activité, notamment en allégeant les activités contraintes.

## **Axe 5 : renforcer la prévention des risques psychosociaux**

Les risques psychosociaux sont définis comme des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions de travail et les facteurs organisationnels et relationnels, notamment dans les relations interpersonnelles au sein des collectifs, susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

La charge de travail fait partie des facteurs de risques psychosociaux.

Leur prévention se décline en trois niveaux :

- primaire – prévenir ;
- secondaire – protéger ;
- tertiaire – restaurer.

### **1. Évaluer et maîtriser les risques psychosociaux**

La prévention des risques psychosociaux, dont la première étape est l'évaluation à travers le document unique d'évaluation des risques professionnelles est un élément incontournable de la qualité de vie au travail. Elle s'inscrit dans le cadre de l'application de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Pour une amélioration continue de cette prévention et en complément des actions déjà mises en place, Pôle emploi s'engage à :

- faire évoluer la démarche d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux dans le cadre du document unique, en installant une démarche plus participative des collectifs concernés pour l'élaboration des plans d'action ;

- soucieux de veiller à la santé de chaque agent, intégrer dans cette démarche l'identification des facteurs de risques et facteurs de protection ; une focale sera faite pour les managers ;
- en complément des fiches santé et conditions de travail sur la gestion des situations difficiles, sensibiliser, par les moyens les plus adaptés, les managers sur l'identification et l'accompagnement des personnes en difficulté (stress, mal être...). Une sensibilisation sur ce champ doit également être proposée aux collectifs ;
- harmoniser et rendre plus visibles et accessibles les procédures de traitement des situations sensibles (rédaction de fiche repères) ;
- développer les formations et sensibilisations autour de la gestion du stress et des émotions ;
- renforcer la préparation de la ligne managériale et des services ressources humaines à la gestion des situations d'urgence ou potentiellement traumatisantes pour le collectif ou pour un agent, et sensibiliser ces acteurs à la détection des signes post traumatiques ;
- mener des actions de préparation à la gestion des situations à haut risque avec l'appui de professionnels spécialisés dans la gestion des situations d'urgence ;
- lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail, par la mise en œuvre des actions relevant de l'accord du 20 octobre 2020 relatif à l'égalité professionnelle femme/homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à Pôle emploi.

Afin de renforcer la démarche de prévention par le retour d'expérience, une analyse des fiches de signalement est partagée au sein des comités sociaux et économiques.

Sur la base des éléments présentés au sein des comités sociaux et économiques, le département qualité de vie au travail en réalise une consolidation au niveau national afin d'être présentée et partagée avec l'observatoire de la qualité de vie au travail. Une présentation sera également réalisée auprès du comité social et économique central.

## 2. Appréhender et réguler la charge de travail et l'intensité du travail

Afin d'appréhender au mieux la charge de travail pour la réguler, Pôle emploi :

- réalise un guide, au plus tard dans les douze mois de l'entrée en vigueur du présent accord, s'appuyant sur les travaux de l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), pour permettre aux agents et à leurs managers de disposer d'une base commune facilitant les échanges sur la charge de travail et pour aider les collectifs à organiser des discussions périodiques sur la charge de travail. À titre d'exemple, les espaces de discussion sur le travail peuvent constituer un cadre d'échange collectif sur la charge de travail ;
- rappelle que les managers doivent s'assurer d'une charge de travail raisonnable et du respect du droit à la déconnexion des agents de leurs équipes ;
- promeut, au-delà de l'entretien professionnel annuel, les temps d'échanges sur la charge, l'organisation du travail, et le droit à la déconnexion entre le manager et ses équipes. En fonction des éléments qui ressortent de cet entretien, le manager et l'agent établissent ensemble si nécessaire, des améliorations ou correctifs à la situation tels qu'une nouvelle priorisation des tâches, une révision des délais de réalisation, une nouvelle répartition de la charge de travail, une formation, une proposition de coaching, etc. Cet entretien peut, si besoin, faire l'objet d'un compte rendu partagé ;
- rappelle les points suivants :
  - à tout moment, un agent peut signaler à son manager ou au service qualité de vie au travail les éventuelles difficultés liées à une surcharge ou une sous-charge de travail, en vue d'étudier et mettre en œuvre les pistes de régulation ;



- la charge de travail doit être adaptée en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent et compte tenu du temps de présence sur le site ou au sein du service (hors activité de formateur, tuteur, représentant de proximité...).

Les établissements et la ligne managériale s'appuient sur les résultats du baromètre interne et de l'évaluation des risques psychosociaux pour appréhender la charge de travail et mettre en place les plans d'actions appropriés.

Un état annuel des jours de congés perdus, selon le statut des agents, (non pris et non transférés sur le compte-épargne temps), et leur récurrence sous réserve de faisabilité technique, consolidé nationalement, est présenté à l'observatoire de la qualité de vie au travail pour analyse et préconisations. Le comité social et économique central est informé de cet état annuel des jours de congés perdus.

### **3. Intégrer la qualité de vie au travail dans les projets**

L'intégration de la qualité de vie au travail dans les projets est l'une des actions clés pour la prévention primaire des risques psychosociaux.

Depuis l'accord qualité de vie au travail du 17 mars 2017, l'expertise interne sur la mise en œuvre d'une méthode d'analyse des impacts humains s'est développée et un nombre croissant de projets bénéficie de cet accompagnement.

Pour encourager et développer cette dynamique d'accompagnement par les équipes qualité de vie au travail, Pôle emploi s'engage à :

- systématiser la sensibilisation des parties prenantes, notamment les comités de direction et les équipes projets, aux enjeux de cette prise en compte en amont des projets ;
- associer un groupe représentatif d'agents concernés dans la conception et l'évolution des organisations, y compris celle des outils.

Chaque projet soumis à consultation du comité social et économique ou du comité social et économique central comporte une fiche de synthèse « impacts humains et organisationnels » dans le dialogue social. Cette fiche reprend les constats faits en lien avec les équipes qualité de vie au travail et les actions préconisées en conséquence.

### **4. Accompagner les évolutions numériques**

L'évolution des outils numériques dans les activités de Pôle emploi invite à renforcer la vigilance pour accompagner au mieux les agents moins à l'aise avec les compétences numériques.

Aussi, Pôle emploi :

- prépare les évolutions techniques numériques et informatiques en développant des temps formatifs d'appropriation préalables à leur déploiement ;
- s'assure que les agents ont reçu l'appropriation nécessaire à l'utilisation des outils numériques ;
- identifie des personnes ressources au sein de chaque collectif (notamment parmi les correspondants informatiques et les ambassadeurs du numérique) pour accompagner leurs collègues dans la montée en compétence sur le sujet. Cet accompagnement se fait sur un temps dédié inscrit au planning ;
- organise un état des lieux afin d'identifier où en est chaque agent de l'appropriation des évolutions numériques ;
- renforce en conséquence les actions de formation et d'assistance sur les nouvelles technologies ;
- met en place des ateliers d'approfondissement personnalisés pour que chaque agent puisse s'approprier les évolutions ;
- mène une réflexion sur la rationalisation et l'optimisation des outils existants.

## **Axe 6 : participer à la transition vers un modèle de mobilité durable**

### **1. Faire de la mobilité durable un enjeu**

Afin de partager avec chaque agent le sens de ces actions, Pôle emploi met en place des formats de sensibilisation des agents sur les effets bénéfiques des modes de mobilités douces pour la santé et le confort.

Au-delà de ces actions de sensibilisation, Pôle emploi recherche et met en place toute action permettant de favoriser la mobilité durable, notamment des actions d'information et de pratiques d'écoconduite au sein des établissements.

### **2. Développer la possibilité d'agir au quotidien concrètement**

Pour donner aux collectifs et aux agents la possibilité d'agir en faveur de la mobilité durable, Pôle emploi :

- étend aux sites volontaires d'au-moins 50 agents la possibilité d'élaborer un plan de mobilité employeur en lien avec les directions concernées ;
- met en place les conditions techniques et organisationnelles afin de rationaliser les temps et distances de déplacement (recettes informatiques ou formations à distance, formations en délocalisé, visioconférences, etc.), sans pour autant que cela ne se substitue à la nécessaire présence physique dans le cadre de certaines actions ;
- favorise, pour une partie du parc, l'acquisition de véhicules à faible émission de gaz à effets de serre lors du renouvellement des véhicules de service ;
- déploie une politique immobilière favorisant l'implantation sur site d'abris vélos sécurisés et de bornes de recharge pour les voitures électriques. Sous réserve du respect des règles de sécurité (normes électriques notamment), les agents sont autorisés à recharger leur batterie de vélo électrique dans les locaux de Pôle emploi non accessibles au public dans un espace identifié avec les services sécurité.

Pôle emploi met en place, sous réserve d'une délibération de son conseil d'administration, un « forfait mobilités durables », et ce dès le premier semestre 2022.

Ce forfait est attribué dans les conditions et limites du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 et de l'arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret précité.

Ce « forfait mobilités durables » permet ainsi à un agent de bénéficier du remboursement d'un montant annuel de 200 euros sur les frais qu'il engage au titre de son déplacement entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, à condition d'utiliser, pendant au moins 100 jours par an, l'un des moyens de transport suivants, sous réserve de la production d'une attestation sur l'honneur :

- son vélo personnel ou son vélo à assistance électrique personnel ;
- le covoiturage (en tant que conducteur et passager).

Ce seuil de 100 jours est modulé en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent (temps partiel). Le montant du forfait et le seuil sont également réduits proportionnellement à la durée de présence de l'agent dans l'année.

Le forfait n'est pas cumulable avec le versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos.

Une instruction précisera les modalités détaillées de mise en œuvre du forfait mobilité et fera l'objet d'une présentation à l'observatoire de la qualité de vie au travail.

Par ailleurs, cette instruction pourra permettre de faire évoluer le montant et les modalités de ce forfait mobilité en fonction de l'évolution des textes en vigueur.



Une étude de faisabilité des dispositifs d'aide à la mobilité durable, comme par exemple le décret n° 2021-1663 du 16 décembre 2021 relatif au titre-mobilité, est initiée par la direction, au plus tard en septembre 2022, et partagée avec l'observatoire de la qualité de vie au travail. Les propositions en découlant devront respecter l'ensemble des obligations légales et/ou conventionnelles.

## **Observatoire de la qualité de vie au travail**

Par le présent accord, les parties signataires constituent un observatoire de la qualité de vie au travail, qui a pour vocation d'impulser une dynamique autour de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Cet observatoire assure le suivi de la mise en œuvre du présent accord.

Il a par ailleurs pour rôle :

- de suivre et d'analyser les éléments de bilan des actions menées ;
- de promouvoir et partager les bonnes pratiques ;
- de proposer des actions de prévention, des recommandations ou des axes de travail ;
- de proposer des études sur des thématiques liées à la qualité de vie au travail.

L'observatoire de la qualité de vie au travail, animé par le directeur général adjoint en charge des ressources humaines et des relations sociales ou de son représentant, réunit :

- trois membres par organisation syndicale représentative signataire du présent accord ;
- quatre représentants de la direction ;
- d'un commun accord, des experts internes ou externes qui pourront apporter ponctuellement leur contribution (santé au travail, immobilier, systèmes d'information, etc.).

L'observatoire se réunit deux fois par an sur toute la durée de l'accord et pour la première fois dans les deux mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, et ce notamment pour définir collectivement les indicateurs de suivi des différents axes du présent accord. Ces indicateurs viennent compléter les six indicateurs phares (un par axe du présent accord) définis ci-après :

### **Axe 1 : travailler chacun à son niveau de responsabilité pour l'amélioration de la qualité de vie au travail**

Nombre d'espaces de discussion sur le travail par établissement et principaux sujets abordés.

### **Axe 2 : renforcer les relations de travail**

Nombre de médiations internes individuelles et collectives mobilisées par établissement et par typologie de publics concernés (agents ou managers).

### **Axe 3 : concourir à une meilleure santé des agents**

Nombre d'actions de sensibilisation liées à la santé par typologie d'actions et par établissement.

### **Axe 4 : favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**

Nombre d'entretiens périodiques (tous les quatre mois) réalisés et formalisés dans l'outil SIRHUS par établissement, concernant les cadres au forfait et ratio par rapport au nombre de cadres au forfait de chaque établissement.

## **Axe 5 : renforcer la prévention des risques psycho-sociaux**

Nombre de jours de congés perdus, non pris et non transférés sur le compte-épargne temps) et récurrence (sous réserve de faisabilité technique), par établissement et filière et par statut ; et ratio par rapport à la population de chaque établissement.

## **Axe 6 : participer à la transition vers un modèle de mobilité durable**

Nombre de forfaits mobilité durable (et si possible par modalité d'utilisation) mis en place, par établissement et filière, par rapport à l'effectif et au regard du nombre de prises en charge d'abonnements aux transports en commun.

En complément des deux réunions annuelles, l'observatoire de la qualité de vie au travail peut se réunir sur accord conjoint de la direction et d'au moins une organisation syndicale signataire.

Les membres de l'observatoire bénéficient d'un temps de préparation et de bilan d'un jour et demi par réunion, pouvant être scindé en deux.

Une synthèse des travaux et préconisations de cet observatoire est présentée une fois par an en comité social et économique central.

Les membres de l'observatoire de la qualité de vie au travail bénéficient de la formation à la prévention des risques psychosociaux et à l'amélioration de la qualité de vie au travail mise à disposition des membres des comités sociaux et économiques.

## **Communication sur l'accord**

L'accord qualité de vie au travail doit constituer une base de référence commune. La direction s'engage donc à organiser tous les ans des communications spécifiques sur cet accord et sa mise en œuvre et notamment, outre des articles sur intranet :

- la mise à disposition d'un kit pour présentation de l'accord en réunion d'équipe ;
- la remise d'une synthèse de l'accord à chaque nouvel arrivant.

L'espace intranet national qualité de vie au travail fait l'objet d'une mise en visibilité renforcée et intègre l'ensemble des documents cités dans le présent accord.

## **Modalités de suivi de l'accord**

La mise en œuvre du présent accord est suivie par l'observatoire de la qualité de vie au travail.

## **Durée de l'accord et date d'entrée en application**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il prend effet à compter du jour suivant son dépôt. Quand cela a été nécessaire, la date de mise en œuvre spécifique des différentes dispositions a été intégrée dans les chapitres de l'accord. À l'échéance de son terme, cet accord cessera de produire effet et ne se transformera pas en accord collectif à durée indéterminée. Il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales, notamment dans le cas où les parties décident de mesures additionnelles.

Au plus tard trois mois avant le terme du présent accord, il est établi un bilan sur la base des actions mises en œuvre, du baromètre interne Pôle emploi, de l'évaluation des risques psycho-sociaux dans les documents uniques d'évaluation des risques professionnels et d'indicateurs tels que l'absentéisme. Ce bilan permet d'orienter les axes de travail prioritaires pour le prochain accord.

### **Dépôt et publicité**

Le présent accord, négocié au titre d'un accord de branche, est déposé à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

*Fait à Paris, le 17 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Amplitude de la journée de travail :** l'amplitude de la journée de travail est la durée comprise entre le début et la fin de la journée de travail d'un salarié composée des temps de travail effectif et des temps de pause.

**Assertivité :** se dit du comportement d'une personne capable de s'affirmer tout en respectant les autres.

Bienveillance : disposition d'esprit inclinant à la compréhension, à l'indulgence envers autrui.

**Charge de travail :** la charge de travail résulte de la gestion des contraintes de l'entreprise par rapport aux moyens humains et opérationnels dont elle dispose. Elle se traduit quantitativement (surcharge, sous charge) mais aussi qualitativement (complexité ou appauvrissement du travail) pour les individus et pour les collectifs. Elle évolue dans le temps et impacte différemment les activités de travail. Elle peut être déclinée en trois composantes distinctes, à savoir la charge prescrite (ce qu'on demande à un travailleur de faire, que ce soit de manière formelle ou informelle), la charge réelle (ce qui est réellement fait en tenant compte des imprévus, ajustements, régulations et soutiens) et la charge vécue ou perçue (qui prend en compte l'impact du sens du travail, le sentiment d'utilité et les émotions ressenties).

**Droit à la déconnexion :** droit pour un agent à se déconnecter de tout ce qui crée un lien avec le travail, c'est-à-dire de tout outil de travail numérique physique (ordinateur, tablette, smartphone...) ou dématérialisé (logiciel, messagerie électronique, intranet/extranet, réseaux sociaux...), en dehors de son temps de travail habituel.

**Ergonomie :** l'ergonomie est l'étude scientifique de la relation entre l'homme et ses moyens, méthodes et milieux de travail. Son objectif est d'élaborer, avec le concours des diverses disciplines scientifiques qui la composent, un corps de connaissances qui dans une perspective d'application, doit aboutir à une meilleure adaptation à l'homme des moyens technologiques de production, et des milieux de travail et de vie.

**Feedback :** retour d'information et d'expériences.

**Mentorat :** le mentorat désigne une relation interpersonnelle de soutien, une relation d'aide, d'échanges et d'apprentissage, dans laquelle une personne d'expérience, le mentor, offre son savoir acquis et son expertise dans le but de favoriser le développement d'une autre personne, le mentoré, qui a des compétences ou des connaissances à acquérir et des objectifs professionnels à atteindre.

**Parrainage :** le parrainage consiste à attribuer au salarié, dès son arrivée, un parrain ou une marraine. Son rôle sera de l'accompagner individuellement dans ses premiers pas et de s'assurer qu'il trouve facilement ses repères dans l'entreprise.

**Plan de mobilité :** le plan de mobilité est un ensemble de mesures qui vise à optimiser et augmenter l'efficacité des déplacements des salariés d'une entreprise, pour diminuer les émissions polluantes et réduire le trafic routier. Exemples : acquisition de vélos à assistance électrique comme véhicules de service, aménagement de passages piétons, mise en place d'un outil pour faciliter le covoiturage entre collègues.

**Qualité de vie au travail :** la notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise.

Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mises en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

Sa définition, sa conduite et son évaluation sont des enjeux qui doivent être placés au cœur du développement du dialogue social. Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte.

Les conditions de mise en œuvre de la qualité de vie au travail peuvent varier selon les caractéristiques de l'entreprise (sa taille, sa culture, la prégnance de ses contraintes, l'environnement dans lequel elle s'inscrit). Elles évoluent en permanence au cours d'une carrière professionnelle.

Lorsqu'elle est envisagée au plan individuel tout au long d'une vie professionnelle, la qualité de vie au travail traduit les évolutions intervenues au cours de la carrière du salarié.

L'intégration de l'égalité professionnelle dans la démarche de qualité de vie au travail permet d'aborder des thèmes étroitement imbriqués mais traités jusqu'alors de façon séparée, afin de les articuler de façon dynamique.

Outre le fait que cette approche cloisonnée n'a pas produit tous les effets escomptés, ouvrir la possibilité d'une approche globale doit conduire à davantage d'effectivité pour résoudre les problèmes vécus par les salariés.

Aussi, la qualité de vie au travail nécessite qu'aucune forme de discrimination n'existe et ne soit tolérée dans l'entreprise autant dans les conditions de l'accès à l'emploi et à la promotion, que dans la politique salariale et les autres déterminants des conditions de travail.

Construite dans cet objectif, la démarche de qualité de vie au travail peut contribuer à une meilleure mixité des emplois.

La promotion de la qualité de vie au travail suppose :

- un dialogue social de qualité qui aboutisse à de bonnes relations sociales et de travail ;
- de veiller à écarter tout impact pathogène des modes d'aménagement du travail ;
- de promouvoir un choix collectif qui implique les salariés et les dirigeants des entreprises, les partenaires sociaux, l'État et les collectivités territoriales à tous les niveaux ;
- d'encourager toutes les initiatives qui contribuent au bien-être au travail et au développement des compétences et à l'évolution professionnelle ;
- que le travail participe de l'épanouissement physique, psychique et intellectuel des individus ;
- que chacun trouve sa place au travail et que le travail garde sa place parmi les autres activités humaines.

**Risques psychosociaux :** les risques psychosociaux sont définis comme des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

On dénombre six dimensions pouvant constituer des facteurs de risques ou de protection :

- l'intensité et le temps de travail (quantité de travail, contraintes de rythme, pression temporelle, complexité, objectifs flous, instruction contradictoires, complexité du travail...) ;

- les exigences émotionnelles (contacts difficiles avec des interlocuteurs, fait de devoir cacher ses émotions...) ;
- l'autonomie et les marges de manœuvre (autonomie, utilisation des compétences...) ;
- les rapports sociaux au travail et la reconnaissance (coopération, reconnaissance, soutien, conflit, clarté des rôles...) ;
- les conflits de valeur (conflit éthique, qualité empêchée) ;
- l'insécurité de la situation de travail (insécurité socio-économique, crainte de changements non-maîtrisés et soutenabilité dans la durée).

**Santé au travail :** la santé au travail s'articule autour de trois objectifs distincts :

1. Préservation et promotion de la santé du travailleur et de sa capacité de travail ;
2. Amélioration du milieu de travail et du travail, qui doivent être rendus favorables à la sécurité et la santé ;
3. Élaboration d'une organisation et d'une culture du travail qui développent la santé et la sécurité au travail.

Cette culture s'exprime, en pratique, dans les systèmes de gestion, la politique en matière de gestion du personnel, les principes de participation, les politiques de formation, et la gestion de la qualité.

**Travail mixte :** le travail mixte désigne un mode d'organisation du travail où cohabitent travail en présentiel (sur site) et télétravail.

**Trouble psychique :** les troubles psychiques sont les affections qui vont altérer l'état de santé mentale. Ils peuvent prendre des formes et des expressions très différentes. Ils apparaissent à une période particulière de la vie et peuvent s'installer dans la durée. Les plus répandus sont les troubles de l'humeur, les troubles anxieux, les addictions, les troubles du comportement alimentaire, les troubles psychotiques et la schizophrénie. Le principal effet des troubles psychiques est de modifier le rapport à la réalité de l'individu. Ils ont donc un impact sur la vie sociale mais également sur la vie professionnelle.

**Tutorat :** accompagnement qui favorise la transmission des savoir-faire et le développement de l'autonomie professionnelle.

Le tuteur a pour missions, en lien avec le manager :

- d'organiser le parcours de formation dans sa partie mise en pratique ;
- de participer à l'accueil de l'agent dans son environnement professionnel ;
- d'aider, informer et guider l'agent pendant son parcours de formation ;
- de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels de l'agent ;
- d'identifier les situations de travail apprenantes qui permettent la mise en œuvre des connaissances acquises en formation ;
- de suivre la progression des acquis de la formation et signaler à l'agent tutoré les points non acquis.

**Accord du 20 mai 2022**

relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2251329M

IDCC : 2847

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

**Pôle emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**SNAP ;**

**FSU,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Pôle emploi, acteur central du service public de l'emploi en France, a la volonté d'être exemplaire en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Le présent accord affirme la détermination de la direction générale et des organisations syndicales signataires à déployer une politique volontariste qui vise à dépasser le cadre légal et réglementaire en matière d'emploi et d'inclusion des personnes en situation de handicap et en mettant en œuvre les moyens nécessaires à cette politique.

L'agent en situation de handicap est au cœur de toutes les dispositions mises en œuvre par Pôle emploi dans le cadre du présent accord et a un lien direct avec les équipes en charge du handicap.

La direction de chaque établissement porte la politique nationale handicap de Pôle emploi et applique les dispositions de l'accord dans son établissement.

Pôle emploi mobilise les différentes dimensions inhérentes à une démarche inclusive dont l'accessibilité, l'intégration, la prévention, la compensation et le maintien dans l'emploi des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Par ailleurs, Pôle emploi développe une politique visant à prévenir les risques d'incapacité professionnelle, à anticiper les situations de handicap, et à favoriser le maintien dans l'emploi.

Cet accord s'inscrit pleinement dans les dispositions prises par Pôle emploi en faveur de la non-discrimination et de la promotion de la diversité dans le cadre de sa politique de responsabilité sociétale.

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

Le présent accord concerne les agents de Pôle emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), telle que définie dans la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

L'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles issu de cette loi définit le handicap comme suit :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison 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. »

De plus, la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), ratifiée par la France et entrée en vigueur le 20 mars 2010 stipule que :

« Le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. »

Dans le présent accord, l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est désigné sous les termes de « personne en situation de handicap ». Il s'agit des agents (y compris en activité syndicale), sous contrat de droit public ou privé et quel que soit leur contrat de travail bénéficiaires de l'obligation d'emploi en qualité de :

- travailleurs ayant la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap (CDAPH) ;
- victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente ;
- titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- personnes mentionnées à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, notamment :
  - les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
  - les victimes civiles de la guerre ou d'un acte de terrorisme ;
  - les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ;
- personnes mentionnées aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- titulaires de la carte d'invalidité « mobilité inclusion » mention « invalidité » prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Certaines dispositions spécifiques prévues par le présent accord s'appliquent aux aidants familiaux d'une personne en situation de handicap, aux stagiaires et aux agents bénéficiaires d'une prescription médicale dans les conditions prévues par le présent accord.



## Chapitre 2 Programme d'actions

Le programme d'actions comprend des mesures visant :

- à mettre en place toute action de prévention et de sensibilisation aux risques de discrimination directe ou indirecte dans le recrutement, la gestion de carrière, la formation, etc. ;
- à prévenir les risques d'incapacité professionnelle et à anticiper le maintien dans l'emploi ;
- à recruter et faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap ;
- à maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap ;
- à créer, améliorer et maintenir les meilleures conditions d'emploi pour les personnes en situation de handicap ;
- à prévenir, limiter ou réduire les risques d'apparition ou d'aggravation du handicap en lien avec la situation professionnelle pour tous les agents, notamment par la mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- à faciliter l'accès aux formations et aux actions de développement des compétences des personnes en situation de handicap ;
- à mener des actions favorables au déroulement de carrière des personnes en situation de handicap ;
- à prendre en compte les nouvelles situations de handicap ;
- à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, y compris pour les agents ayant en charge un enfant, un ascendant ou un conjoint justifiant d'une reconnaissance de la qualité de personne en situation de handicap.

Pour permettre l'atteinte de ces objectifs, les mesures suivantes sont mises en œuvre :

- adaptation de l'organisation du travail ;
- aménagement de postes et de situations de travail au plus près de la demande ;
- mesures d'insertion et d'accompagnement ;
- formation et gestion des carrières ;
- accessibilité ;
- information ;
- mobilité géographique ou professionnelle ;
- communication et sensibilisation.

Le programme d'actions intègre également des mesures de prévention concernant l'usure au travail (adaptation de l'environnement physique et psychique de travail : référentiel immobilier, ambiances sonore, lumineuse et thermique, aération, adaptation de la charge de travail...).

Pôle emploi prend en charge, au cas par cas, après instruction par la direction des ressources humaines et des relations sociales, les actions individuelles et collectives non prises en charge par l'organisme financeur habilité ou dépassant les plafonds de son financement.

### I. Emploi direct

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées oblige les entreprises de plus de 20 salariés à un taux d'emploi de travailleurs handicapés au moins égal à 6 % de leur effectif.

Chaque établissement de Pôle emploi s'engage à un taux d'emploi *a minima* de 6 % de personnes en situation de handicap.

Chaque année, tout établissement qui n'atteint pas cet objectif doit mettre en place un plan d'actions annuel d'amélioration progressive des résultats visant au minimum l'atteinte de ce taux à la fin de l'accord. Il est accompagné en ce sens par le département qualité de vie au travail. Le plan d'action est présenté pour information au comité social et économique de l'éta-

blissement concerné. La commission de suivi instituée par le présent accord est informée des plans élaborés au niveau des établissements.

Afin de renforcer les possibilités de recrutement de personnes en situation de handicap, toutes les modalités de recrutement seront mobilisées (alternance et contrat à durée déterminée compris).

Le taux de recrutement par établissement et par type de contrat est présenté à la commission de suivi.

### *Le recrutement*

Tous les postes de Pôle emploi sont ouverts au recrutement des personnes en situation de handicap. Cette information est précisée dans chacune de nos offres d'emploi.

L'ensemble des mesures, aménagements et compensations, dont peuvent bénéficier les personnes en situation de handicap souhaitant s'inscrire dans un processus de recrutement, est mis en ligne et actualisé périodiquement dans les systèmes d'information de Pôle emploi ([pole-emploi.org](http://pole-emploi.org)...).

La mise en avant des dispositifs « handi-accueillants » est de nature à rassurer les candidats en situation de handicap. Les services ressources humaines prévoient les aménagements nécessaires (accessibilité de locaux, matériel mis à disposition, etc.) en liaison avec les services concernés afin que les candidats en situation de handicap puissent participer au processus de recrutement, selon des modalités convenues au préalable.

Les recrutements de personnes en situation de handicap sont réalisés dans une proportion équilibrée entre les différentes catégories professionnelles. Ils se font prioritairement en :

- contrat à durée indéterminée ;
- contrat en alternance de préférence à durée indéterminée.

Les personnes en situation de handicap peuvent être recrutées, à leur demande, à temps partiel. Cette information est portée à la connaissance de l'ensemble des candidats dans le cadre du processus de recrutement.

Tout agent amené à recruter (que ce soit ou non sa fonction principale) est formé au préalable à ce type de recrutement et suit une action d'actualisation des connaissances une fois tous les deux ans ou à la mise en œuvre de cet accord ou d'avenants.

La formation est obligatoire pour les nouveaux chargés de recrutement des services ressources humaines et pour ceux qui n'ont jamais suivi de formation sur cette thématique. L'objectif est de les sensibiliser aux situations de handicap et de non-discrimination, dans le cadre des règles et des bonnes pratiques du recrutement.

Les correspondants régionaux handicap sont en appui de leur service ressources humaines pour ces recrutements.

Des outils sont mis à disposition des personnes en situation de recrutement par le département qualité de vie au travail (guide des attitudes adaptées à destination des ressources humaines, kit de recrutement...).

En complément des dispositions de la convention collective nationale (CCN) de Pôle emploi sur le recrutement, et afin de faciliter la recherche de candidats externes en situation de handicap, toutes les offres de Pôle emploi sont diffusées après publication dans la bourse des emplois (BDE) sur le portail de recrutement externe ([recrute.pole-emploi.org](http://recrute.pole-emploi.org)) et sur le site [pole-emploi.fr](http://pole-emploi.fr). Il est fait appel aux conseillers de Pôle emploi, en particulier les référents handicap des sites de Pôle emploi et aux conseillers Cap emploi, pour faciliter cette recherche de candidats et inviter ces derniers à postuler. Pôle emploi s'engage à développer ses partenariats pour une diffusion automatique des offres de recrutement externes issues de la bourse des emplois et

pole-emploi.fr/pole-emploi.org vers d'autres sites spécialisés (ex. AGEFIPH, Hello handicap, Hanploi.com, Cap emploi, mission locale, etc.).

Une information sur les partenariats contractualisés est présentée à la commission de suivi.

Pôle emploi continue à développer et renforcer ses partenariats :

- en sollicitant des associations spécialisées et partenaires (Cap emploi, sites internet spécialisés, réseaux professionnels spécialisés, écoles, universités, centres de rééducation professionnelle, etc.) ;
- en participant à des forums et manifestations, salons physiques ou virtuels pour rencontrer les jeunes diplômés handicapés et les personnes en situation de handicap en recherche d'emploi afin de mieux communiquer sur nos offres de recrutement.

Dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord, Pôle emploi s'engage à mener une étude, sur l'adéquation du processus de recrutement actuel via le portail de recrutement avec le profil des candidats en situation de handicap.

Une présentation des résultats est réalisée à la commission de suivi.

### *Initiative liée au handicap mental*

Pôle emploi souhaite dans le cadre de ce nouvel accord renforcer sa potentialité de recrutement de personnes en situation de handicap mental.

Pour cela, Pôle emploi s'engage à :

- faire un travail préparatoire, accompagné d'associations spécialisées, de partenaires, d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT), d'institutions, d'entreprises adaptées... pour étudier, préparer et mettre en place les conditions permettant de faciliter l'embauche de personnes en situation de handicap mental ;
- mettre en place une action de sensibilisation du personnel favorisant l'accueil de personnes en situation de handicap mental.

### *Les alternants*

En complément de ces actions de recrutement, Pôle emploi conduit une politique facilitant l'accès des personnes en situation de handicap aux dispositifs de formations qualifiantes et certifiantes, notamment par le recrutement de personnes en alternance.

À ce titre, il est rappelé que les contrats en alternance, assortis d'un parcours de formation adapté, sont pertinents pour faciliter l'embauche de personnes en situation de handicap.

Les besoins d'alternants, de contrats aidés et de stagiaires sont diffusés au même titre que les offres en contrat à durée indéterminée (CDI) et contrat à durée déterminée (CDD). Dans le cadre des embauches réalisées chaque année par les établissements, le nombre de personnes en situation de handicap recrutées en alternance et celles intégrées au terme de leur contrat d'alternance sont des indicateurs suivis par le département qualité de vie au travail et présentés à la commission de suivi.

Au démarrage du contrat d'alternance, des objectifs pédagogiques réalistes et réalisables sont fixés en lien avec le centre de formation. L'agent bénéficie de retours réguliers de la part de son tuteur ou de son maître d'apprentissage et le cas échéant de son encadrement afin d'atteindre ces objectifs qui peuvent être réajustés dans le temps. Cet accompagnement doit permettre d'examiner la possibilité d'embaucher l'agent en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat, sous réserve des disponibilités d'emploi.

Les apprentis sont encadrés par un maître d'apprentissage.

Tout(e) tuteur/tutrice ou maître d'apprentissage d'alternant(e) en situation de handicap bénéficie d'un temps mobilisable clairement identifié (1 jour par semaine de présence de l'alternant[e]).

## Les stagiaires

Pôle emploi favorise l'accueil de stagiaires en situation de handicap.

Sont retenus :

- les stages de la formation professionnelle (financés par l'État ou les régions) ;
- les stages organisés par l'AGEFIPH dans le cadre du service « appui projet » qui prévoient une découverte de l'entreprise ou d'autres services similaires ;
- les stages réalisés par les étudiants ;
- les stages découverte métier de fin de 3<sup>e</sup>.

La candidature est examinée par le recruteur (directeur d'agence, responsable de service...). Elle est validée par le directeur régional adjoint en charge de la performance sociale (DRAPS)/ directeur des ressources humaines (DRH) de l'établissement concerné, sur la base de l'analyse du thème de stage et des conditions de sa réalisation.

Selon la situation du stagiaire, les établissements peuvent, le cas échéant, se faire accompagner par les organismes compétents afin d'identifier et de mettre en œuvre les aménagements adaptés.

### 1. Accueil et intégration des personnes en situation de handicap

La prise de poste de tout nouveau recruté s'accompagne d'une journée d'accueil. Celle-ci comprend systématiquement une séquence dédiée à la politique handicap de Pôle emploi (présentation de l'accord handicap, de ses dispositifs, des interlocuteurs régionaux, etc.).

L'accueil d'une personne en situation de handicap au sein d'une équipe, quelles que soient les circonstances, est préparé avec la personne concernée, sous réserve de son accord, par le service des ressources humaines et le responsable de la structure, avec l'aide de l'équipe pluridisciplinaire. Celle-ci est composée en particulier du médecin du travail des services de prévention et de santé au travail (dénomination pour les agents de droit privé) ou du médecin du travail du service de médecine de prévention (dénomination pour les agents de droit public)<sup>[1]</sup>, du correspondant régional handicap et le cas échéant de toute personne compétente en interne ou en externe.

Cet accueil comprend une action d'information, de sensibilisation et de mobilisation des agents appelés à constituer l'entourage professionnel de la personne en situation de handicap. L'accord préalable de la personne en situation de handicap est requis pour initier une telle action.

De même, l'accompagnement par un tutorat peut favoriser l'intégration d'une personne en situation de handicap. Avec l'accord de l'agent, l'accompagnement par un tutorat est mis en place au plus tôt dès son intégration, quelle que soit la nature de son contrat.

La formation au tutorat intègre systématiquement une séquence sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Les tuteurs déjà formés bénéficient d'une actualisation de la formation au titre de la séquence spécifique sur le handicap.

Le tuteur est accompagné par le correspondant régional handicap sur la situation de handicap de l'agent concerné lorsque cela est nécessaire.

Le tuteur :

- dispose du temps nécessaire au bon accomplissement de son activité de tutorat, qui est identifiée dans la planification du service ;

[1] Ces dénominations sont issues de la loi santé au travail du 31 mars 2022.

Afin de faciliter la lecture, les termes « médecins du travail » seront utilisés tout le reste du document pour désigner ces deux interlocuteurs dès lors que le dispositif concerné s'adresse aux agents en situation de handicap de statut privé et de statut public.

- est chargé de participer à l'accueil de la personne en situation de handicap ;
- veille à sa bonne intégration ;
- veille à la mise en pratique de l'activité confiée et du bon déroulement de la formation au sein de Pôle emploi ;
- alerte le responsable du service et/ou le correspondant régional handicap en cas de difficulté.

## **2. Accompagnement aux démarches de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)**

Pôle emploi souhaite faciliter les démarches liées à la reconnaissance administrative du handicap et à son renouvellement. Les agents qui souhaitent être accompagnés dans cette démarche peuvent solliciter le correspondant régional handicap. Celui-ci est sensibilisé à cet accompagnement et peut orienter au besoin vers les assistant(e)s de services sociaux et/ou un partenaire externe.

À cette fin, les agents bénéficient sur présentation de justificatif (convocation, récépissé de demande de qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou tout autre document attestant de la démarche), d'autorisations d'absence rémunérées pour accomplir les formalités de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Pôle emploi met à disposition sur son intranet, relayé sur les intranets des établissements, pour l'ensemble des agents, des informations sur les démarches de reconnaissance du handicap et sur les possibilités d'accompagnement.

Le service ressources humaines de chaque établissement prévient à deux reprises ses agents par écrit, 12 mois et 9 mois, avant la fin de la validité du document leur reconnaissant le statut de travailleur handicapé.

En cas d'absence longue de l'agent, ou de non réception du courriel, le courrier sera adressé par voie postale.

## **II. Prévention et maintien dans l'emploi**

Pôle emploi prend les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité de ses agents en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Pôle emploi met en œuvre les mesures les plus appropriées en vue du maintien dans l'emploi des agents.

Dans les dispositifs détaillés ci-après, interviennent, si nécessaire dans le périmètre de leurs prérogatives respectives, avec l'agent : le responsable hiérarchique, le médecin du travail, le correspondant régional handicap, l'assistante sociale, le service maintien de Cap emploi (ou assimilé) et le comité social et économique.

Les actions de prévention peuvent s'appuyer sur les services de santé au travail, les centres de bilan spécialisés dans le handicap, les associations spécialisées et tout autre organisme habilité à cet effet.

### **1. Prévention**

Le maintien dans l'emploi a pour corollaire une politique de prévention des risques de situation de handicap liée notamment aux conditions de travail et aux risques psycho-sociaux.

Toute mise à jour de dispositifs de sécurité doit prendre en compte les spécificités des personnes en situation de handicap pour garantir leur sécurité.

Cette politique doit permettre, par une analyse des limitations dues au handicap par le médecin du travail, de trouver des solutions d'aide et d'accompagnement adaptées. Elle passe notamment par la recherche d'une amélioration continue des matériels et des technologies, de l'ergonomie du poste de travail, de son contenu et de l'organisation du travail. Le but est de maintenir

ou améliorer l'autonomie des personnes concernées, d'éviter le risque de déqualification et de prévenir la désadaptation et la désinsertion de la personne en situation de handicap.

Les médecins du travail, dans le respect des règles déontologiques, et en accord avec les agents concernés, attirent l'attention de la direction sur des situations de restriction et de diminution des capacités susceptibles à terme d'aboutir à une situation de handicap, afin d'anticiper les éventuelles actions d'aménagement et d'adaptation des conditions d'emploi.

Afin de faciliter la collaboration avec les services de santé au travail et/ou les comités médicaux et de mettre en œuvre leurs préconisations, les établissements poursuivent des actions de communication ciblées. Ainsi, un kit ressource est mis à disposition des médecins du travail et de leur équipe pluridisciplinaire. Il contient notamment les fiches de poste des principaux métiers à Pôle emploi (descriptif de poste, conditions d'exercice...) ainsi que les vidéos de présentation de ces métiers. Ce kit ressource est présenté à la commission de suivi.

Le département qualité de vie au travail capitalise et diffuse aux responsables qualité de vie au travail en établissement les bonnes pratiques en matière de collaboration avec les services de santé au travail, notamment par le biais de son animation du réseau qualité de vie au travail.

Afin de prévenir les risques de désadaptation et de désinsertion des personnes en situation de handicap à Pôle emploi, qu'elles soient reconnues travailleurs handicapés au moment de leur recrutement ou qu'elles le deviennent en cours d'emploi, les agents concernés peuvent solliciter un entretien via le correspondant régional handicap pour bénéficier d'un accompagnement adapté à leur situation.

Afin de répondre à ces sollicitations, les établissements régionaux identifient au sein de leur service Ressources humaines des interlocuteurs formés à l'inclusion et à l'accompagnement de l'évolution de la situation professionnelle des personnes en situation de handicap. Une information sur cette mesure est donnée à tout agent de Pôle emploi.

Chaque établissement met en place un groupe de travail sur le maintien dans l'emploi (avec par exemple un correspondant régional handicap, un[e] assistant[e] de service social du travail, un médecin, un psychologue, le service paye, le service parcours carrière). Ce groupe de travail a pour objectif de partager les connaissances sur les fonctionnements et les dispositifs existants en vue de faciliter la prévention et permettre le maintien dans l'emploi des agents. Il peut être réuni au niveau établissement ou au niveau direction territoriale. Ce groupe de travail a une approche collective et ne traite pas des cas individuels d'agents.

Dans le cadre de ses missions, le comité social et économique (CSE) peut être associé, à sa demande ou à la demande du groupe de travail, aux travaux de celle-ci.

Un bilan des travaux de ce groupe de travail est présenté chaque année au comité social et économique. Une synthèse en est faite au comité social et économique central (CSEC) et est partagé avec la commission de suivi.

Le département qualité de vie au travail :

- analyse les problématiques d'inaptitude ;
- identifie les risques professionnels spécifiques aux agents en situation de handicap.

Chaque établissement de Pôle emploi informe les services sociaux, les services de santé au travail ainsi que les membres du comité social et économique sur sa politique de prévention.

Chaque établissement de Pôle emploi met en place des plans d'actions adaptés en lien avec l'ensemble de ces acteurs.

Les actions de prévention peuvent s'appuyer sur les services de santé au travail, les centres de bilan spécialisés dans le handicap et sur les associations spécifiques aux handicaps ou tout autre organisme habilité à cet effet.



Dans l'objectif d'accompagner les personnes concernées, les services ressources humaines des établissements assurent un suivi des situations des agents en arrêt de travail récurrent.

Pôle emploi souhaite garder le lien avec les agents en situation de handicap pendant leur arrêt maladie. À ce titre, une plaquette dédiée est créée par le département qualité de vie au travail dans la première année de mise en œuvre de l'accord. Ce document informe sur les mesures et dispositifs qui peuvent être mis en place pendant un arrêt maladie. Les établissements veillent à actualiser les contacts des personnes ressources à solliciter au besoin.

## 2. Aménagement des postes de travail et conditions de vie au travail

Conformément à la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), ratifiée par la France et entrée en vigueur le 20 mars 2010, « l'aménagement raisonnable » s'entend comme « les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales ».

Un parcours de formation sur l'aménagement raisonnable sera proposé aux membres des équipes pluridisciplinaires.

L'aménagement du poste de travail est une étape importante dans le processus d'intégration professionnelle et du maintien dans l'emploi. Il doit être mis en œuvre et actualisé dans les différentes phases de la carrière de la personne en situation de handicap, en concertation avec l'intéressé et en fonction de l'évolution de ses besoins.

L'aménagement du poste de travail concerne toutes les problématiques d'accessibilité du poste et ses conditions d'exercice en fonction des besoins de l'agent en situation de handicap. Il fait l'objet d'une préconisation médicale écrite par le médecin du travail.

Le code du travail (art. L. 4624-6) prévoit que l'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. Les contestations se font dans le cadre des dispositions prévues par l'article L. 4624-7 du code du travail.

La préconisation est adressée à l'établissement de l'agent pour sa mise en œuvre.

La durée et l'effectivité d'une préconisation ne peuvent être revues que par le médecin du travail. Un dialogue peut s'engager entre l'établissement et le médecin du travail à propos de l'aménagement de poste demandé.

Si la situation de la personne en situation de handicap le nécessite et en application de l'avis du médecin du travail, les dispositifs suivants peuvent être mobilisés : aménagements des locaux, acquisition de matériels, organisation du travail, aménagement d'horaires, transport domicile travail (transport adapté, taxi, voiture de transport avec chauffeur [VTC]...), rythme, intensité et charge de travail, sensibilisation de l'entourage professionnel, accès aux moyens de communication et à l'information professionnelle, dispositifs et consignes de sécurité adaptés, prothèses, « emploi accompagné », éventuels besoins d'assistance humaine...

Si, sur un site, plusieurs agents sont concernés par une préconisation médicale impactant la tenue d'un poste particulier, une recherche de solution sur l'organisation dudit poste et plus globalement de l'environnement de travail ainsi que sur la répartition de la charge de travail est à mener avec l'appui, si nécessaire, du correspondant régional handicap et/ou des ressources humaines.

La demande d'aménagement de poste de travail d'un agent est instruite par le correspondant régional handicap. Les modalités d'aménagement sont validées par le directeur régional

adjoint en charge de la performance sociale (DRAPS)/directeur des ressources humaines (DRH) de l'établissement concerné. Si une participation financière nationale est sollicitée, le dossier ainsi constitué est transmis au département qualité de vie au travail de la direction générale qui en assure le traitement.

Le correspondant régional handicap veille à la réalisation de l'aménagement de poste. Un point semestriel sur les aménagements de poste est mis à l'ordre du jour des comités sociaux et économiques (y compris les aménagements jugés non raisonnables). Lors de ces points semestriels, un état de suivi des aménagements de poste est présenté. Un bilan global est présenté à la commission de suivi.

Le nombre d'aménagements de postes ainsi que les mesures d'aide à l'amélioration des conditions de vie au travail figure au chapitre handicap du bilan social des établissements.

Dans une démarche de prévention du handicap, la procédure d'aménagement de poste est étendue aux agents ayant une préconisation médicale du médecin du travail et n'étant pas reconnus en situation de handicap.

#### a) Aménagement des postes de travail et aide aux conditions de vie

Les personnes en cours d'obtention ou de renouvellement de la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, disposant d'un récépissé de dépôt de leur demande ou de tout autre document attestant de cette demande, peuvent bénéficier des dispositions détaillées dans cette partie concernant les aménagements de postes et aides aux conditions de vie.

Les aménagements nécessaires du poste de travail, dans toutes ses composantes, sont étudiés par le correspondant régional handicap sur préconisation du médecin du travail et avec la personne concernée. L'agent, l'employeur et/ou le médecin du travail peuvent faire appel à un ergonome qualifié ou une association spécialisée pour rendre ce poste le mieux adapté à sa situation. Dans ce cas-là, la présence de l'agent est indispensable.

L'agent en situation de handicap doit rester au cœur de ce dispositif d'aménagement.

Les agents en situation de handicap sont informés par leur correspondant régional handicap de la procédure et des délais incompressibles relatifs à l'aménagement de leur poste de travail.

Le service ressources humaines de l'établissement informe l'agent du suivi de son aménagement de poste.

L'aménagement de poste est réalisé au plus près de la demande ou du recrutement (sous réserve que l'établissement ait connaissance de la préconisation médicale établie pour l'agent). Le correspondant régional handicap met en œuvre l'aménagement dans un délai de 3 mois maximum à compter de la date de préconisation du médecin du travail sauf circonstance exceptionnelle (rupture de stock chez le fournisseur, aménagement faisant appel à une expertise particulière...). Des modalités comme l'achat groupé de matériel peuvent permettre d'optimiser les délais de mise en œuvre.

Si le correspondant régional handicap est informé d'un retard dans la mise en œuvre de l'aménagement, il sollicite l'appui de l'équipe pluridisciplinaire avec laquelle il se réunit au plus tard 15 jours avant le terme du délai de 3 mois précité. Ils recherchent conjointement la solution la plus adaptée permettant à l'agent de poursuivre son activité (prêt, location de matériel ou toute autre solution).

En cas de rupture de stock ou de difficulté de mise en œuvre, l'agent est informé immédiatement du motif de retard de livraison ou d'installation.

Le délai de livraison et d'installation est suivi par le département qualité de vie au travail.



Les préconisations de nature organisationnelle (restriction d'activité, modification du rythme d'activité, de la charge de travail...) sont applicables au plus tard dans le mois qui suit la préconisation.

Une mesure de la satisfaction des personnes concernées par les aménagements de poste est réalisée.

En cas de limitation du nomadisme préconisée par le médecin du travail, une solution de bureau dédié est mise en place dans la limite des capacités immobilières du site. Si l'agent est amené à travailler dans différents points du site ou sur plusieurs sites, un aménagement des différents postes de travail est mis en œuvre.

Le matériel spécifique, notamment le fauteuil adapté, ne doit pas être utilisé par d'autres personnes.

Le correspondant régional handicap assure le suivi des aménagements en lien avec l'évolution des besoins de l'agent.

En cas de mobilité géographique de l'agent, le transfert du matériel non solidaire des murs et le financement de ce transfert sont pris en charge par l'établissement de départ, et ce, dans la limite d'un mois.

Concernant les demandes de rétrocession de matériel professionnel adapté, lors du départ d'un agent de Pôle emploi (départ à la retraite, fin de contrat), ce dernier en formule la demande auprès du correspondant régional handicap. L'établissement auquel il est rattaché instruit cette demande auprès du département qualité de vie au travail pour mise en œuvre.

Certains aménagements dépassent le cadre strictement professionnel (prothèses auditives, fauteuil roulant...). La prise en charge de ce type d'équipement est effectuée par Pôle emploi en complément des participations apportées notamment par la sécurité sociale, la mutuelle, la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Elle se limite aux dépenses exposées et est soumise à l'acceptation préalable d'un devis par le département qualité de vie au travail. La nature de ces aménagements justifie qu'ils restent acquis de plein droit à l'agent en cas de départ de Pôle emploi.

#### **b) Autorisations d'absence**

Les personnes en situation de handicap bénéficient, sur recommandation du médecin du travail, d'autorisations d'absence rémunérées, pour réaliser sur leur temps de travail des consultations ou soins médicaux directement liés à leur handicap. Il s'agit de consultations ou soins ponctuels que l'agent ne peut organiser en dehors de ses heures de travail.

Cette mesure ne peut excéder la limite d'une demi-journée par semaine sauf circonstance exceptionnelle justifiée par des traitements médicaux nécessitant plus d'une demi-journée, et sur recommandation spécifique du médecin du travail.

Les documents nécessaires pour le traitement administratif des demandes d'absences se limiteront à la préconisation du médecin du travail et à une attestation de présence délivrée par le praticien. Les justificatifs ne devront pas préciser la nature de la maladie et/ou des traitements médicaux.

La mesure d'autorisation d'absence s'applique également en cas de problèmes/pannes pour des équipements indispensables aux personnes en situation de handicap et/ou aide animalière (par exemple fauteuil roulant, prothèses auditives, chien guide...) sur production de justificatif du professionnel.

### 3. Autres dispositifs de maintien dans l'emploi

En cas de restriction d'aptitude, la règle est la recherche de la meilleure solution de maintien dans l'emploi. Le licenciement pour inaptitude n'est étudié qu'en dernier recours.

Les principaux leviers mobilisés sont les suivants :

#### 3.1. L'équipe pluridisciplinaire

Les différentes actions nécessaires au maintien dans l'emploi sont réalisées en collaboration entre le directeur régional adjoint en charge de la performance sociale (DRAPS) /directeur des ressources humaines (DRH), l'encadrement, le médecin du travail, le correspondant régional handicap, l'assistante sociale et la personne concernée, sur son temps de travail.

Cette équipe pluridisciplinaire, mise en place au sein de chaque établissement, est animée par le directeur régional adjoint en charge de la performance sociale (DRAPS)/directeur des ressources humaines (DRH) ou le correspondant régional handicap, et peut faire appel à des compétences spécifiques externes, telles qu'ergonomes, psychologues du travail, associations spécialisées, service de maintien dans l'emploi de Cap emploi...

L'agent en situation de handicap est informé de la composition de cette équipe pluridisciplinaire, de l'actualisation de ses membres et dispose des coordonnées de contact.

Si l'agent en situation de handicap est amené à rencontrer l'équipe pluridisciplinaire, il peut être accompagné de la personne de son choix.

#### 3.2. Le rapprochement domicile-travail

Une politique de rapprochement domicile-travail est menée dans le cadre de l'aide au maintien dans l'emploi. La préconisation faite par le médecin du travail de rapprochement de domicile doit être mise en œuvre (cf. chapitre II-2) dans les meilleurs délais. À cette fin, le service ressources humaines (si au sein du même établissement) ou les services ressources humaines (si entre établissements) recherchent et trouvent la solution la plus adaptée pour permettre cette mobilité (travail de proximité, mission...) en accord avec l'intéressé.

#### 3.3. Le changement d'emploi, de poste ou de lieu de travail

Cette possibilité de changement est réalisée en mobilisant si besoin tous les moyens d'accompagnement nécessaires, notamment de formation, de changement de lieu de travail, changement d'emploi ou de toute autre mesure, sur la base d'un avis médical, en concertation avec l'agent et l'équipe pluridisciplinaire.

Dans ce cadre, le correspondant régional handicap est en appui de l'agent pour coordonner les actions.

S'il n'existe pas de solution au niveau du site de travail de l'agent, des solutions de proximité doivent être recherchées au niveau de l'établissement.

Afin de permettre à l'agent de découvrir un autre environnement professionnel, Pôle emploi facilite les périodes d'immersion en veillant notamment aux conditions d'accueil de la personne.

Dans le cas où le changement de poste ne pourrait se faire dans l'établissement d'origine, une solution est recherchée au niveau de Pôle emploi.

Un bilan des mesures au titre de ces dispositifs est présenté lors du point semestriel mis à l'ordre du jour des comités sociaux et économiques concernant les aménagements de poste (cf. chapitre II-2).

Pour les agents de droit public, les règles en matière de changement de poste, emploi, lieu de travail sont détaillées dans le décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié.

### 3.4. Le bilan d'orientation

Par ailleurs, si un agent en situation de handicap le souhaite, il peut bénéficier d'un bilan d'orientation incluant le bilan des compétences réalisé par des intervenants externes et la prise en compte des problématiques de handicap, afin de réussir sa reconversion professionnelle. La demande s'effectue auprès du correspondant régional handicap.

Ce bilan s'effectue sur le temps de travail avec prise en charge des frais de déplacement et de repas et sans mobiliser le Compte personnel de formation (CPF).

### 3.5. Le télétravail

Le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication » mises à sa disposition par l'employeur.

Le télétravail est l'une des modalités de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

Un agent en situation de handicap, quel que soit son statut, peut bénéficier, à sa demande ou avec son accord, de l'accompagnement du Correspondant régional handicap et/ou de l'équipe pluridisciplinaire pour la mise en place ou l'exercice de ce télétravail.

Sur préconisation du médecin du travail, un aménagement de poste et/ou des aides aux conditions de vie sont mis en place sur le lieu de télétravail en appliquant le principe de l'aménagement raisonnable.

Les droits et devoirs de l'agent en situation de handicap en télétravail sont identiques à ceux de tout agent.

Le télétravailleur en situation de handicap utilise les équipements de travail fournis par Pôle emploi. Sous réserve de faisabilité technique, une maintenance et une actualisation du matériel est assurée au domicile par le correspondant informatique de la région quand l'agent ne peut pas se déplacer. Les matériels sont assurés par Pôle emploi.

Pour veiller à une bonne adéquation de la charge de travail à la situation de l'agent et aux aménagements préconisés par le médecin du travail une évaluation régulière de cette charge est effectuée par le manager en lien avec l'agent à la demande de l'une ou l'autre des parties.

L'agent s'assure que le lieu dédié au télétravail bénéficie des conditions matérielles requises (espace de travail adapté à l'activité réalisée et au matériel constitutif du poste aménagé, couverture réseau internet et téléphonique, conformité électrique).

Dans le cadre du télétravail pour le maintien dans l'emploi, tout agent bénéficie *a minima* d'un équipement standard tel que prévu à l'annexe 2 de l'accord du 20 juillet 2021 relatif au télétravail et au travail de proximité mis à sa disposition par son établissement.

Le cas échéant, Pôle emploi prend en charge les équipements de télétravail spécifiques liés à la situation de handicap sous réserve qu'ils fassent l'objet d'une préconisation médicale établie par le médecin du travail et qu'ils s'inscrivent dans le cadre du principe d'aménagement raisonnable.

La prise en charge de frais pour l'aménagement du poste et le matériel spécifique à la situation de handicap se limite à un seul lieu (domicile de l'agent ou tiers lieu privé déclaré à Pôle-emploi comme lieu de télétravail).

L'agent en situation de handicap en télétravail bénéficie de l'attribution d'un ticket restaurant pour la journée en télétravail.

### **3.5.1. Agents de droit public**

Il est rappelé que pour les agents de droit public, le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 (modifié par les décret n° 2021-1725 du 21 décembre 2021 et décret n° 2021-1123 du 26 août 2021, notamment l'article 4) autorise le recours au télétravail pour un nombre de jours supérieur à 3 jours par semaine « à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail », pour « une durée de 6 mois maximum ». Cette période de télétravail est « renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ».

Le correspondant régional handicap formalise le passage en télétravail (ou son renouvellement) pour le maintien dans l'emploi de l'agent de droit public dans le système d'information ressources humaines.

Pour ces agents, Pôle emploi prend en charge les coûts découlant de l'exercice du télétravail par le versement du « forfait télétravail », en application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021. Le montant du « forfait télétravail » est fixé à 2,5 euros par journée de télétravail effectuée, dans la limite de 220 euros par an.

Une fiche opérationnelle, disponible sur l'intranet, reprend les textes applicables spécifiquement pour les agents de statut public.

### **3.5.2. Agents de droit privé**

Les modalités spécifiques d'organisation du télétravail lié au handicap sont fixées par le présent accord.

Le passage en télétravail pour une situation de handicap se réalise sur préconisation du médecin du travail, que ce soit pour une demande initiale ou un renouvellement. Il peut, par sa nature, s'effectuer à tout moment de l'année.

#### **3.5.2.1. Conditions d'éligibilité**

Dans le cadre du présent accord, le télétravail est ouvert aux agents de droit privé cumulant les conditions suivantes :

- être en CDI, CDD, stagiaires (sous réserve que la situation juridique du stagiaire n'interdise pas le télétravail) ;
- être bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou en cours d'obtention de celle-ci ;
- avoir une préconisation du médecin du travail pour une durée maximale de 36 mois, indiquant le nombre de jour(s) de télétravail par semaine nécessaire pour un maintien dans l'emploi. Lorsqu'un matériel spécifique est nécessaire au regard de la nature du handicap de l'agent, celui-ci est indiqué sur la préconisation.

#### **3.5.2.2. Lieu de télétravail**

À Pôle emploi, le télétravail est une modalité de travail qui s'effectue au domicile de l'agent ou dans toute autre résidence à usage privé (domicile d'un tiers, résidence secondaire...) déclaré par l'agent.

À sa convenance, l'agent peut aussi décider de télétravailler dans un tiers-lieu (espaces de co-working notamment).

L'exercice du télétravail dans un autre lieu que la résidence principale de l'agent n'est possible que s'il est parfaitement compatible avec la situation de handicap de l'agent.

La prise en charge de frais pour l'aménagement du poste et le matériel spécifique à la situation de handicap se limite à un seul lieu (domicile de l'agent ou tiers lieu privé déclaré à Pôle emploi comme lieu de télétravail).

La déclaration préalable d'un lieu de télétravail est obligatoire au moment du passage en télétravail. En cas de changement de lieu d'exercice du télétravail, l'agent communique au manager l'adresse à laquelle s'exercera le télétravail.

### **3.5.2.3. *Quotité de télétravail***

L'alternance de temps de travail sur le lieu d'affectation et le lieu de télétravail de l'agent est la règle, et ce, afin d'éviter l'isolement.

Sur préconisation du médecin du travail, le télétravail à temps complet est possible dans la limite de 6 mois renouvelable ou préconisation spécifique du médecin du travail. L'agent peut toutefois être amené à se rendre ponctuellement sur site dans certains cas (réunion d'équipe, de service, de Direction, intervention technique sur le poste de travail, etc.) dès lors qu'il n'y a pas d'incompatibilité avec sa situation de handicap.

La préconisation du médecin du travail, qui s'impose à l'établissement, ne peut être réduite et indique le nombre de jours de télétravail nécessaire sur la semaine et le cas échéant la répartition sur la semaine. En l'absence de préconisation sur la répartition des jours de télétravail sur la semaine, celle-ci fait l'objet d'une concertation entre l'agent et son manager.

Les jours de télétravail au titre du présent accord et de l'accord du 20 juillet 2021 sur le télétravail peuvent se cumuler dans le respect d'une limite globale de jours télétravaillés.

Ce cumul des jours de télétravail handicap et du télétravail standard est admis dans la limite du nombre maximal de jours de télétravail fixés par l'accord du 20 juillet 2021 précité (hors spécificités éventuelles liées aux expérimentations), soit :

- 2 jours/semaine pour les agents qui doivent assurer une relation en présentiel auprès des usagers exercée en agence ;
- 3 jours/semaine pour les autres agents.

### **3.5.2.4. *Durée et renouvellement de la période de télétravail***

Le passage en télétravail se réalise pour une durée maximum de 36 mois sur préconisation du médecin du travail. Au terme de cette durée, le renouvellement est possible sur nouvelle préconisation du médecin du travail.

Les situations suivantes peuvent se présenter :

- le médecin du travail renouvelle, pour une période maximum de 36 mois, le télétravail de l'agent selon les mêmes modalités ;
- le médecin du travail renouvelle, pour une période maximum de 36 mois, le télétravail de l'agent selon des modalités différentes ;
- le médecin du travail préconise l'arrêt du télétravail. Dans ce cas, l'établissement réalise si nécessaire des aménagements de poste et lui permet de formuler une candidature de télétravail sans attendre la période de candidature au titre de l'accord du 20 juillet 2021 sur le télétravail et le travail de proximité.

La réversibilité du télétravail handicap en cours de période n'est possible que sur préconisation du médecin du travail.

### **3.5.2.5 *Formalisation du passage ou renouvellement en télétravail***

Le correspondant régional handicap formalise le passage en télétravail (ou son renouvellement) pour le maintien dans l'emploi de l'agent dans le système d'information ressources humaines.

### **3.5.2.6. *Changement de situation géographique ou incident grave***

Un réexamen par le médecin du travail si nécessaire, est préconisé afin d'étudier le maintien du télétravail et de ses modalités en cas de changement de situation (changement de site ou

d'établissement), ou en cas d'incident grave tel qu'un accident de travail lors de l'exercice du télétravail.

Dans cette attente, les modalités de télétravail de l'agent sont maintenues jusqu'à la nouvelle prescription du médecin du travail.

### **3.5.2.7. Droits et obligations des parties**

Les dispositions des chapitres 2.10, 2.11, 2.13, 2.14 et 2.15 de l'accord du 20 juillet 2021 sur le télétravail et le travail de proximité sont pleinement applicables aux agents en télétravail dans le cadre du maintien dans l'emploi.

### **3.5.2.8. Prise en charge des frais liés au télétravail handicap**

Pôle emploi prend en charge les frais suivants sur justificatifs :

- les frais d'installation d'une ligne téléphonique dédiée au travail ;
- les frais d'installation des équipements et de maintenance du matériel.

En outre, chaque année, l'agent de droit privé peut opter pour l'une des deux formules de remboursement proposées ci-dessous :

- soit un remboursement forfaitaire pour un montant journalier qui n'excède pas 2,50 euros dans la limite de 220 euros par an ;
- soit un remboursement dit au réel d'une quote-part sur justificatifs selon les modalités fixées dans l'accord.

Sur la base de 10 m<sup>2</sup> d'espace dédié au télétravail (recommandations AFNOR), au prorata du nombre de jours télétravaillés et du temps de travail de l'agent, une quote-part des coûts suivants :

- les frais annuels de connexion au réseau (internet et ligne téléphonique professionnelle avec facture détaillée) proratisés à la date de mise en place du télétravail.

La quote-part prise en charge est calculée selon la modalité suivante :

Montant annuel de la facture des frais de connexion (réseau téléphonique, abonnement internet) payée par l'agent x nombre de jours en télétravail / 365 ;

- les frais annuels de chauffage ou de climatisation :

Cette quote-part des frais de chauffage ou de climatisation est déterminée en fonction d'un nombre de jours moyen de chauffage de l'année estimés à 200 jours, au prorata établi par le ratio « surface dédiée au télétravail (10 m<sup>2</sup>)/surface totale d'habitation » et au prorata de la date de mise en place du télétravail, selon la modalité de calcul suivante : montant annuel de la facture de chauffage ou de climatisation payée par l'agent x (nombre de jours en télétravail / (200) x (surface dédiée au télétravail [10 m<sup>2</sup>] / surface totale d'habitation) ;

- les frais annuels d'électricité :

Cette quote-part des frais d'électricité est déterminée selon la modalité de calcul suivante proratisé à la date de mise en place du télétravail : 1 KWh x (prix du KWh\*) x nombre de jours télétravaillés au prorata du temps de travail (\* tarif réglementé à revoir chaque année au 1<sup>er</sup> janvier).

Les agents peuvent être accompagnés si besoin pour accomplir les demandes d'indemnité (y compris sur les outils).

Pour les éventuels jours de télétravail complémentaires, l'agent bénéficie de l'indemnité télétravail prévue par l'accord du 20 juillet 2021 sur le télétravail et le travail de proximité dans les conditions prévues par cet accord.



### III. Accessibilité et adaptation aux mutations technologiques

Sous le terme « accessibilité », il est désigné les actions d'ordre collectif favorisant l'accès et l'utilisation des locaux et des outils de travail (par opposition aux aménagements de postes, qui concernent une personne en particulier).

Pôle emploi adhère au concept de l'« accessibilité universelle » et le met en œuvre pour les personnes en situation de handicap selon les principes de la loi du 11 février 2005 :

« Est considéré comme accessible aux personnes handicapées tout bâtiment ou aménagement permettant, dans des conditions normales de fonctionnement, à des personnes handicapées, avec la plus grande autonomie possible, de circuler, d'accéder aux locaux ou équipements, d'utiliser les équipements, de se repérer, de communiquer, et de bénéficier des prestations en vue desquelles cet établissement ou cette installation a été conçu. Les conditions d'accès des personnes handicapées doivent être les mêmes que celles des personnes valides ou, à défaut, présenter une qualité d'usage équivalente. »

L'accessibilité numérique est prévue par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 et constitue un engagement Responsabilité sociétale des entreprises de Pôle emploi. Elle vise à rendre le numérique accessible à tous, quels que soit, l'âge, le sexe, la langue, les conditions physiques ou cognitives de chacun. Il s'agit aussi de transmettre des compétences qui permettent l'insertion sociale et économique.

Pôle emploi a lancé en décembre 2020 un grand projet de « mise en accessibilité des services digitaux de Pôle emploi ». La direction générale et la direction des services informatiques lancent un plan de sensibilisation et de formation pour intégrer, de façon native et en continu, l'accessibilité dans le cadre des futurs développements du service informatique.

Le service ergonomie de la direction générale est une ressource sur le champ de l'accessibilité.

L'ensemble des outils collectifs (photocopieurs, imprimantes en réseau, etc.) des sites et services est adapté à tous les types de handicap. Ils sont installés de manière à permettre leur usage par tous les agents tout au long de l'accord.

#### 1. Accessibilité des locaux et sécurité

Conformément à la réglementation en vigueur, Pôle emploi s'assure que l'ensemble des lieux et espaces de travail sont accessibles à tout agent car le maintien dans l'emploi passe aussi par l'accessibilité.

En cas de travaux d'aménagement d'un site, Pôle emploi met en œuvre les démarches nécessaires pour que le site (ré)aménagé respecte la réglementation en vigueur. Un site déjà accessible doit le rester après travaux. Un site non accessible doit le devenir après travaux.

Des démarches sont entreprises par les établissements envers les collectivités territoriales, afin d'assurer l'accessibilité des chemins d'accès aux lieux de travail depuis les transports en commun les plus proches. Dans cette attente, des solutions alternatives sont recherchées au niveau local.

Une information régulière, au minimum une fois par an, sur les évolutions des dispositions légales en matière d'accessibilité des locaux est effectuée au profit des responsables de la gestion du parc immobilier de chaque établissement de Pôle emploi. Cette information est assurée par la direction générale.

Sur ces questions d'accessibilité des locaux, les acteurs internes tels que le comité social et économique (dans le cadre de ses prérogatives), les représentants de proximité (RP), le responsable qualité de vie au travail et le correspondant régional handicap sont sollicités, en complémentarité des services concernés.

Les modalités particulières garantissant la sécurité des personnes en situation de handicap doivent être mises en place (évacuation, système d'alerte adapté, signalétique adaptée...). Une ou plusieurs personnes désignées et formées sont responsables de l'application de ces consignes dans chaque structure.

## 2. Accessibilité numérique

Comme l'ensemble des services publics, Pôle emploi s'engage à respecter les règles techniques du référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA) les plus appropriées à la situation de handicap des usagers.

Au-delà de cette obligation, Pôle emploi a le même degré d'exigence concernant l'accessibilité numérique de ses équipements, de ses sites et applicatifs, etc. au bénéfice de ses agents.

Une étude sur l'accessibilité est mise en place en amont de tout projet.

Outre les formations habituelles mises en œuvre pour les agents, les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier de formations ou d'un accompagnement complémentaires afin de maintenir leurs connaissances et leurs compétences lorsque des évolutions technologiques sont déployées au sein de Pôle emploi.

### 2.1. Accessibilité des outils informatiques

Concernant ses sites et applicatifs web à usage interne et externe, Pôle emploi est engagé dans les actions suivantes tout au long de l'accord :

- résorption de la dette en termes d'accessibilité pour des produits existants (exemple pole-emploi.fr). Les solutions de contournement étant maintenues jusqu'à accessibilité des produits ;
- prise en compte de l'accessibilité dès le début du processus de conception/fabrication pour de nouveaux produits ;
- maintien du niveau d'accessibilité lors des maintenances correctives et évolutives.

Un point sur ces travaux sera fait à la commission de suivi.

La mise en accessibilité concerne également l'ensemble des supports numériques. Il s'agit entre autres de favoriser la lecture des documents. Pour cela, un plan de communication interne continue à être déployé auprès de l'ensemble des directions pour la prise en compte des préconisations d'accessibilité des documents.

À ce titre, une formation « concevoir et rédiger des documents bureautiques accessibles » est proposée à tous les agents dans le cadre du catalogue de formation.

En ce qui concerne l'achat d'un progiciel, des critères de notation sont intégrés dans les cahiers des charges de l'appel d'offre afin de tenir compte de son niveau d'accessibilité dans le choix de la solution. À notation égale, une priorité est donnée à celle qui a une meilleure note en accessibilité.

Lors du lancement des travaux d'intégration du progiciel, cette prise en compte permet de définir avec l'éditeur des perspectives d'évolution du niveau d'accessibilité du progiciel sur la durée du marché.

Lorsque nécessaire, des adaptations associées aux aides techniques sont réalisées pour améliorer l'accessibilité et l'utilisabilité des applications et sites web. Des agents en situation de handicap sont associés aux recettes de ces adaptations techniques.

### 2.2. Accessibilité des outils de télécommunication

Les actions entamées pour améliorer l'autonomie des personnes en situation de handicap sont poursuivies et généralisées sur tous les sites de Pôle emploi. Les aménagements sont mis



en œuvre, y compris pour le télétravail, avec la mise à disposition, notamment, de solutions de téléphonie adaptées aux agents déficients auditifs ou visuels.

#### **IV. Formation professionnelle et gestion de carrière**

Tout agent de Pôle emploi a accès à la formation professionnelle qu'il soit en situation de handicap ou non. À ce titre, Pôle emploi affirme que le handicap ne constitue pas un frein à l'accès à la formation et garantit l'accessibilité pour tous (formations de proximité, pédagogie et modalités adaptées, modalités d'accueil et de fonctionnement...).

Une offre de formation intégrant la thématique du handicap est mise en place pour lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité. Cette offre est proposée à l'ensemble des agents au cours de l'entretien professionnel annuel (EPA) et de l'entretien professionnel (EP). Les managers bénéficient d'une formation sur les questions d'intégration, d'accompagnement et de gestion du parcours professionnel des personnes en situation de handicap.

Le temps partiel des agents en situation de handicap ne constitue pas un frein à l'accès à la formation.

En cas de durée de formation supérieure au temps de travail habituel de l'agent :

- l'agent de droit privé à temps partiel bénéficie de paiement d'heures complémentaires ou d'une récupération à sa demande, conformément à l'article 9, paragraphe 5, de la convention collective nationale pour les agents de droits privé ;
- l'agent de droit public est rétabli à temps plein et l'autorisation d'accomplir son service à temps partiel est suspendue, pour la durée de la formation, conformément à l'article 36 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

En cas de difficultés pour suivre la formation, sous réserve de l'accord de l'agent, le médecin du travail peut être sollicité afin d'aménager les horaires de l'agent à temps partiel, et ce durant le temps de sa formation.

Les actions de formation au bénéfice des agents en situation de handicap peuvent être prolongées, et soutenues par un accompagnement tutoral ou une formation complémentaire après échange entre l'agent concerné et son manager.

L'ensemble des coûts supplémentaires occasionnés par des adaptations liées au handicap (transport et hébergement y compris la veille de la formation) sont pris en charge par Pôle emploi dans le cadre des formations inscrites au plan de formation. Les montants pris en charge peuvent être supérieurs à ceux prévus dans le cadre de la politique de déplacement de Pôle emploi fixée par l'instruction nationale et les instructions d'établissement.

La situation des personnes en situation de handicap n'ayant bénéficié d'aucune formation pendant 3 années consécutives fait l'objet d'un examen notamment lors de l'entretien professionnel annuel, de l'entretien professionnel ou de l'entretien de reprise par le manager, en lien avec le service ressources humaines. Cet échange peut également avoir lieu à tout moment à la demande de l'agent. Si l'agent exprime un souhait de formation, le service ressources humaines cherchera des solutions pour faciliter l'entrée en formation.

##### **1. Formations spécifiques**

Des formations spécifiques, visant à faciliter l'insertion professionnelle et personnelle comme par exemple la formation nécessaire à l'accueil d'un chien d'assistance, l'apprentissage de la lecture labiale, etc. peuvent être proposées aux personnes en situation de handicap concernées ou aux membres de leur entourage professionnel. Les coûts de formations, les frais de transport et d'hébergement éventuels sont pris en charge. Le correspondant régional handicap est le relai pour la mise en place de ces formations.

Ces formations sont adaptées aux capacités et aux disponibilités des personnes en situation de handicap.

Pour toute installation d'équipement spécifique, ou prise de fonction sur un poste équipé, l'agent bénéficie d'une formation ou d'un accompagnement à sa demande.

## **2. Accessibilité des outils, des lieux de formation, des formations et des supports**

Pôle emploi intègre les thématiques de l'accessibilité et de la prise en compte du handicap dans le cursus de formation de ses formateurs.

Le département qualité de vie au travail travaille en lien avec la direction du développement des talents et des compétences (DDTC) et le département ergonomie afin de prendre en compte le handicap dans :

- l'ingénierie des formations ;
- l'accessibilité des supports et outils ;
- la communication sur les formations à l'accessibilité numérique.

Les campus identifient une personne ressource pour suivre l'accessibilité des locaux, des outils et programmes de formation.

Elle s'assure que les formations sont dispensées dans des conditions matérielles et environnementales (par exemple pour les troubles auditifs, troubles psychiques, troubles de la concentration...) compatibles avec le handicap y compris au niveau de l'accueil, de l'hébergement et des transports. À défaut, la personne ressource met en place les mesures appropriées, en lien avec les acteurs du handicap ou toute autre personne compétente en interne ou en externe (y compris si nécessaire avec le réseau de soins). Elle travaille en lien avec les acteurs régionaux, en particulier le correspondant régional handicap, notamment pour mobiliser les budgets dédiés au handicap.

Le délai de convocation pour l'entrée en formation doit permettre la mise en œuvre des aménagements nécessaires à l'agent. Si malgré les actions menées par Pôle emploi, il y a incapacité d'accueil ou d'aménagement adapté, l'agent est par nature autorisé à ne pas participer à la formation sans que cela constitue un motif de sanction.

Le département qualité de vie au travail définit les activités du réseau des interlocuteurs des campus en charge du handicap et anime ce réseau. Le département qualité de vie au travail s'assure de la visibilité des dispositifs proposés notamment par la communication des personnes ressources sur les Intranets des campus.

## **3. Gestion de carrière**

Tout agent de Pôle emploi bénéficie des mêmes garanties de mobilité géographique et/ou professionnelle interne et d'évolution de carrière, qu'il soit en situation de handicap ou non.

### **3.1. Accompagnement du parcours professionnel**

Les responsables hiérarchiques doivent être particulièrement attentifs au fait que le handicap ne doit pas constituer un frein à l'évolution de l'agent dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles. L'appréciation professionnelle de l'agent en situation de handicap doit être examinée sur la base des activités qu'il exerce en tenant compte de sa situation de handicap et des moyens de compensation mis en place.

À ce titre, l'entretien professionnel est une opportunité d'examen spécifique d'évolution professionnelle des agents en situation de handicap (exemples : élargissement et/ou enrichissement des activités, mission spécifique...).

Le département qualité de vie au travail, en lien avec les établissements et notamment le correspondant régional handicap, peuvent apporter un appui aux managers qui le souhaitent sur les points suivants :

- la préparation des entretiens (entretien professionnel, entretien professionnel annuel et entretien de reprise), dont la façon d’aborder les questions liées à la non-discrimination et au handicap parmi lesquelles les conditions matérielles et organisationnelles permettant à l’agent de réaliser ses activités ;
- le suivi des pistes d’action déterminées conjointement avec l’agent ;
- les perspectives d’évolution des activités et des responsabilités des agents en situation de handicap.

Un agent en situation de handicap peut aussi bénéficier à sa demande d’un entretien mené conjointement avec un gestionnaire de carrière et le correspondant régional handicap. Cet entretien a pour objectif de permettre à l’agent une réflexion sur son parcours professionnel et de mettre en place un accompagnement si besoin. Dans le cadre de cet accompagnement, des prestations spécifiques peuvent être mobilisées sur le temps de travail et hors compte personnel de formation : bilan de compétences, périodes d’immersion afin de découvrir un autre environnement professionnel, etc.

### **3.2. Promotion et rémunération**

Les agents en situation de handicap doivent bénéficier des mêmes dispositifs d’attribution de promotions et d’opérations de carrière que l’ensemble des agents.

Les notes d’orientation annuelles concernant les promotions et les opérations de carrière réaffirment le principe d’égalité de traitement et de non-discrimination entre tous les agents. Lors des campagnes de promotion, il est demandé aux services ressources humaines de chaque établissement d’assurer l’effectivité de ce principe. Ainsi, il convient d’analyser systématiquement la situation salariale des personnels en situation de handicap notamment au regard des situations professionnelles comparables (emploi, ancienneté, âge, qualification) et, en fonction des constats, en tirer les conséquences au cours de la campagne de promotion et des opérations de carrière. Les éléments relatifs à cette étude sont présentés à la commission de suivi.

Pour ce qui concerne plus spécifiquement les agents de droit public, les directeurs régionaux adjoints en charge de la performance sociale (DRAPS)/directeurs des ressources humaines (DRH) veillent à ce que les agents en situation de handicap soient informés des ouvertures de sélections internes. À cette occasion ils rappellent que des aménagements d’épreuve sont possibles en fonction du handicap (par exemple le dispositif dit du « tiers temps supplémentaire »).

Lors de la reprise du travail consécutive à une absence de longue durée pour raison de santé en lien avec le handicap d’au moins 6 mois (attestée par le médecin du travail), la rémunération de la personne en situation de handicap, agent de droit privé, est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de cette absence par les agents relevant de la même catégorie professionnelle ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles intervenues au sein de Pôle emploi.

La personne en situation de handicap agent de droit public se voit attribuer au minimum la moyenne des parts variables semestrielles liées à la manière de servir et pour celle qui y est éligible, la moyenne de la prime de performance attribuée dans son établissement pour son niveau d’emploi, ou à défaut attribuée au niveau national.

## **V. Communication et sensibilisation**

Les mesures de prévention du handicap, les actions d’information, de sensibilisation et de communication concernent tous les agents.

## 1. Actions de sensibilisation et d'information

Pôle emploi poursuit sa démarche de sensibilisation et d'information au handicap en interne en l'adaptant aux différents interlocuteurs concernés (services ressources humaines, managers, agents, membres de la commission de suivi, élus et à l'ensemble des représentants du personnel). Ces démarches de sensibilisation et d'information abordent également les représentations liées au handicap et l'ensemble des dispositions en vigueur au sein de Pôle emploi. Elles font l'objet d'actions tout au long de l'année.

S'entend par action de sensibilisation une séquence inscrite sur un temps dédié, centrée sur un thème lié au handicap, et menée par une personne qualifiée (acteur du handicap interne ou externe).

L'action a pour objectif de permettre aux participants d'évoluer dans leur perception ou leur connaissance du handicap, et ce par l'échange, l'expérimentation, la mise en situation...

Les membres des comités sociaux et économiques, les membres de la commission santé sécurité et conditions de travail, les représentants de proximité, les membres de la commission de suivi, les délégués syndicaux, les membres des commissions consultatives paritaires locales uniques, des commissions consultatives paritaires nationales et la commission rente et accident du travail bénéficient à leur demande auprès de la direction des ressources humaines, d'une action de sensibilisation à la prise en compte du handicap. Tout élu et mandaté en début de nouvelle mandature bénéficie également de celle-ci.

L'encadrement bénéficie d'actions de sensibilisation spécifiques et d'information, visant à faire évoluer les représentations du handicap et à favoriser une meilleure connaissance des dispositifs en vigueur au sein de Pôle emploi.

Un collectif d'un site ou d'un service peut également solliciter la mise en œuvre d'une action spécifique de sensibilisation par exemple au regard de son contexte.

Par ailleurs, une information est faite aux membres du comité social et économique et de la Commission santé, sécurité et conditions de travail sur les termes du présent accord, dès le début de son application.

## 2. Communication interne

Le département qualité de vie au travail :

- élabore un plan de communication national autour du handicap et accompagne sa déclinaison au niveau des établissements. Ce plan permet de porter à la connaissance de l'ensemble des agents les dispositions du présent accord ainsi que les modalités d'intervention du réseau handicap (département qualité de vie au travail, correspondant régional handicap, l'équipe expertise spécifique d'accessibilité de la direction des services informatiques) ;
- fait également la promotion des actions de sensibilisation et de formation liées à la thématique du handicap ;
- renforce le contenu et la visibilité de la partie « handicap » de l'onglet intranet sur la qualité de vie au travail, notamment autour de certains types de handicap (troubles de santé mentale, troubles de la sphère autistique, maladies chroniques, cancer) en complémentarité de l'accord qualité de vie au travail ;
- peut utiliser des supports tels que plaquette d'information, newsletter, affiches...

Un livret spécifique dématérialisé est accessible pour les personnes en situation de handicap. Il est élaboré par le département qualité de vie au travail, il reprend notamment des informations générales sur le handicap, les dispositifs mobilisables, les aides de certains partenaires... Ce livret fait l'objet d'une présentation à la commission de suivi.

Par ailleurs, les personnes en situation de handicap sont régulièrement informées des évolutions des textes régissant leur situation, une lettre d'information spécifique est notamment *a minima* envoyée une fois par an.

Les missions et coordonnées des correspondants régionaux handicap sont à disposition sur l'intranet national ainsi que sur les intranets des établissements, par ailleurs les intranets des établissements comportent systématiquement un lien qui renvoie vers la rubrique nationale handicap.

Les établissements améliorent l'information à destination des agents en situation de handicap. Ils présentent les mesures de l'accord et les contacts dans le livret d'accueil qui comporte des informations sur la politique handicap de Pôle emploi. Ils co construisent les messages d'information avec des agents en situation de handicap. Ils mettent en place des groupes de parole entre agents volontaires, dont des agents en situation de handicap (avec une méthodologie d'intervention proposée par le département qualité de vie au travail).

Les établissements, en lien avec le département qualité de vie au travail, veillent à ce que la communication interne (supports, intranet) soit accessible à tous, notamment en proposant des formations accessibilité des documents et supports de communication.

### **3. Communication et actions vers l'externe**

Pôle emploi s'engage à rendre visible sa politique handicap à l'externe en valorisant ses actions.

Pôle emploi développe des partenariats avec des organismes spécialisés dans l'insertion des travailleurs handicapés, en vue d'organiser des échanges de pratiques et de s'entourer d'experts dans le domaine du handicap.

Pôle emploi participe, en tant qu'employeur, aux manifestations visant à promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap (coopération avec les associations, groupes de travail, journées thématiques, manifestations culturelles ou sportives, etc.).

Une information sur cette communication et ces actions est présentée à la commission de suivi.

## **VI. Autres Dispositifs**

### **1. Aidants familiaux d'une personne en situation de handicap**

L'aidant familial, ou proche aidant, est une personne qui apporte une aide régulière à un proche qui se trouve en situation de perte d'autonomie. L'aidant intervient dans les actes du quotidien que la personne dépendante n'est plus capable de réaliser seule.

La personne aidée justifie d'une reconnaissance administrative de son handicap.

La personne aidée peut être :

- le conjoint de l'aidant ;
- la personne avec laquelle l'aidant a conclu un pacte civil de solidarité ;
- le concubin de l'aidant ;
- un enfant à la charge de l'aidant ;
- un ascendant de l'aidant ;
- une personne accueillie au domicile de l'aidant.

L'une des premières difficultés pour un aidant étant la gestion du temps, il s'agit de faciliter l'aménagement de leurs horaires de travail, en fonction des besoins d'accompagnement et de répondre à un besoin de souplesse dans les heures d'arrivée ou de sortie de l'agent.

L'aménagement des horaires de l'agent est à apprécier au cas par cas, par la direction des ressources humaines de l'établissement, en fonction de la situation présentée par le proche aidant.

Dans tous les cas, l'aménagement d'horaires :

- n'a pas vocation à réduire la durée de travail de l'agent, qui est toujours tenu de réaliser sa durée de temps de travail par semaine (temps plein, temps partiel) ;
- doit tenir compte des durées maximales de travail (journalières comme hebdomadaires) ;
- doit respecter l'amplitude maximale journalière de la plage variable fixée dans l'établissement de l'agent. En effet, pour des raisons de sécurité, l'aménagement d'horaires ne doit pas aboutir à ce que l'agent se retrouve seul et isolé sur son lieu de travail.

Par exemple, l'aménagement d'horaires peut consister :

- à prendre en compte dans la planification des activités de l'agent concerné la nécessité d'arriver ou de partir à un horaire spécifique et déterminé à l'avance avec la direction des ressources humaines ;
- à autoriser les heures d'arrivée ou de sortie sur la plage fixe.

Tous les agents aidants familiaux d'une personne en situation de handicap qui le souhaitent peuvent bénéficier de ce dispositif, qu'ils soient de droit privé ou de droit public et sans condition d'ancienneté. Ils en font la demande directement auprès de leur correspondant régional handicap. Ils peuvent se faire accompagner dans cette démarche par des assistant(e)s de service sociaux de Pôle emploi.

Afin que le correspondant régional handicap s'assure de la conformité de la demande, l'agent proche aidant lui adresse, préférablement par voie électronique, un courrier précisant les modalités de l'aménagement horaire souhaité et sa durée souhaitée.

L'agent informe son manager de sa démarche.

Le courrier s'accompagne des pièces justificatives suivantes :

- un certificat médical ou autre document indiquant la nécessité de l'accompagnement de la personne aidée ;
- la copie de la reconnaissance administrative du handicap de la personne aidée (par exemple la copie de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH), de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ;
- un document attestant du lien administratif entre la personne aidée et l'agent proche aidant (par exemple la copie du livret de famille, du certificat de mariage, de pacte civil de solidarité (Pacs) ou de concubinage). Lorsque ce lien administratif n'existe pas, un justificatif d'hébergement au domicile de l'agent fait foi.

L'accord de principe est la règle ; les modalités de mise en œuvre du dispositif peuvent toutefois faire l'objet d'un échange entre le correspondant régional handicap, l'agent et son manager.

Une fois la demande instruite par le correspondant régional handicap, le service des ressources humaines adresse à l'agent l'accord par courriel ou par courrier.

Toute décision d'aménagement fait l'objet d'une information auprès du management local.

Au-delà de la durée initiale accordée, l'agent peut renouveler sa demande à bénéficier de ce dispositif si la situation le nécessite.

Les proches aidants d'une personne en situation de handicap doivent bénéficier des mêmes dispositifs d'attribution de promotions et d'opérations de carrière que l'ensemble des agents.

Ce dispositif est complémentaire des dispositions figurant à l'accord du 17 mars 2022 sur la qualité de vie au travail à Pôle emploi (axe 4 chapitre 2).



## 2. Handicap Psychique

Afin de mieux comprendre les situations de handicap psychique et lutter contre les représentations, Pôle emploi initie sur la durée de l'accord :

- des actions de sensibilisation de l'ensemble des agents, dont les managers, sur la base d'échanges avec des professionnels, notamment sous la forme d'ateliers ;
- des partenariats avec des structures d'accueil et d'accompagnement visant à progresser sur la compréhension de ce handicap en milieu professionnel ;
- des actions de formation ou d'accompagnement pour développer une culture de la prévention des risques de handicap psychique, sensibiliser à la santé mentale et travailler avec des personnes en situation de handicap psychique pour un public de responsables qualité de vie au travail, correspondants régionaux handicap, chargés de conditions de vie au travail, chargés de sécurité, managers, membres des comités sociaux économiques.

## 3. Suivi des initiatives régionales

La commission de suivi examine des initiatives régionales afin de capitaliser les pratiques favorisant l'inclusion, le maintien dans l'emploi ou l'accompagnement des personnes en situation de handicap et, le cas échéant, proposer leur intégration dans d'éventuels avenants au présent accord ou dans le prochain accord. Les initiatives régionales en matière de bonnes pratiques sur les thématiques citées, sont communiquées par le département qualité de vie au travail aux directeurs régionaux adjoints en charge de la performance sociale (DRAPS)/directeurs des ressources humaines (DRH).

## VII. Développement d'une pratique d'achats responsables

Pôle emploi s'engage à faire des achats auprès du secteur adapté et protégé un axe stratégique de développement de sa responsabilité sociétale et environnementale (RSE).

Le recours à la prestation externe n'a pas pour but de remplacer l'objectif de l'atteinte du taux de 6 % en emploi direct, mais représente une action complémentaire pour l'insertion des personnes en situation de handicap. Pôle emploi s'engage à favoriser le recours à la prestation apportée par les organismes spécialisés dans l'insertion des personnes en situation de handicap. À ce titre, le département qualité de vie au travail travaille en lien avec la direction des achats marchés.

### 1. Partenariats

Pôle emploi poursuit la coopération établie avec les organismes fédérant ce secteur, de façon à développer les possibilités d'achats aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et aux entreprises adaptées (EA).

Pôle emploi peut recourir, si nécessaire, à des organismes pour former son réseau d'acheteurs aux spécificités des entreprises du secteur protégé et adapté.

### 2. Mise en lien des compétences régionales et diversification des pratiques d'achats

Le département qualité de vie au travail travaille en collaboration avec la direction achats marchés. Cette collaboration porte sur les axes suivants :

- actions de capitalisation des bonnes pratiques des établissements en matière d'achats auprès des établissements et services d'aide par le travail et des entreprises adaptées ;
- poursuite de l'engagement à introduire, dans les critères de choix présidant à l'octroi d'un marché, la preuve faite par la structure choisie de sa politique d'intégration des personnes en situation de handicap.

Pôle emploi s'engage à privilégier les prestations sur site et la mise à disposition des travailleurs handicapés issus du milieu de travail protégé et adapté. Pôle emploi mobilise à cet effet *a minima* un budget de 1,5 million d'euros par an. Ces dépenses seront présentées à la commission de suivi.

Pôle emploi identifie les travaux réalisables par les travailleurs handicapés du secteur protégé pour leur permettre d'accéder au milieu de travail ordinaire.

## **Chapitre 3 Mise en œuvre**

Un plan de communication est déployé pour porter le présent accord à la connaissance de l'ensemble des agents de Pôle emploi.

L'accord est consultable par tous les agents sur l'intranet national du département qualité de vie au travail et dans les textes ressources humaines de référence. Les intranets régionaux renvoient vers la page nationale.

### **I. Le département qualité de vie au travail**

Le département qualité de vie au travail, institué au sein de la direction des ressources humaines et des relations sociales (DRH-RS) :

- impulse et capitalise l'ensemble des actions pour l'emploi et l'intégration des personnes en situation de handicap à Pôle emploi ;
- pilote et suit la politique définie au niveau national, en étant force de proposition pour l'élaborer et la mettre en œuvre ;
- assure la promotion de cette politique auprès des établissements en s'appuyant sur le réseau des correspondants régionaux handicap dont elle assure la formation et l'animation ;
- met en œuvre les actions de l'accord qui ont une portée nationale et s'assure du suivi des actions au niveau des établissements ;
- assure les relations avec les autres composantes de la direction générale, le suivi de la convention avec l'organisme financeur habilité et les relations avec les organismes extérieurs agissant dans le domaine du handicap au niveau national ;
- assure le repérage, l'analyse et la promotion des pratiques et des actions permettant la prévention et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ;
- réalise la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) ;
- établit par ailleurs, au titre des orientations du présent accord et de la politique arrêtée, un budget prévisionnel annuel ;
- assure la gestion de ce budget, la qualification et le suivi des dépenses des établissements en application de cet accord et de la convention avec l'organisme financeur habilité ;
- établit un bilan annuel quantitatif et qualitatif des réalisations nationales (bilan des activités et bilan financier). Ce bilan est présenté à la commission de suivi et ensuite au comité social et économique central.

### **II. Les directeurs en charge de la performance sociale (DRAPS), les directeurs des ressources humaines (DRH) et les correspondants régionaux handicap (CRH)**

Ils portent la politique nationale handicap de Pôle emploi au sein de leur établissement.

Ils mettent en œuvre, dans leur région ou leur établissement, toutes les actions de l'accord qui relèvent de ce niveau (notamment les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi, d'aménagement de postes, etc.).



Ils sollicitent l'avis et l'accompagnement du département qualité de vie au travail afin d'envisager les possibilités de financement des actions en faveur du handicap, qu'elles soient individuelles ou collectives.

Ils lui transmettent les éléments nécessaires à la réalisation de la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les correspondants régionaux handicap sont associés par le président du comité social et économique aux travaux de cette instance pour les questions relevant de leur compétence. Les membres des comités sociaux et économiques peuvent les solliciter sur des dossiers qui leur sont signalés.

Les correspondants régionaux handicap et les services de santé au travail sont les interlocuteurs des agents qui souhaitent entamer une démarche de reconnaissance de leur handicap, ainsi que des personnes en situation de handicap. Cet accompagnement pouvant aller jusqu'au suivi des mesures de compensation du handicap.

Ils travaillent avec les acteurs internes et externes du handicap : médecins du travail, responsable qualité de vie au travail, assistant(e)s de service social, acteurs institutionnels, associatifs, prestataires...

Ils travaillent en relation avec la ligne managériale des agents en situation de handicap.

Les correspondants régionaux handicap reçoivent une formation initiale et un accompagnement régulier du département qualité de vie au travail.

Les personnes recrutées sont informées, notamment par le livret d'accueil, de l'existence des correspondants régionaux handicap comme relais handicap au sein de leur service ressources humaines. Le correspondant régional handicap prend contact avec chaque travailleur handicapé de son établissement, *a minima* une fois par an. Tout agent bénéficie, à sa demande, d'un entretien avec le correspondant régional handicap.

Pôle emploi s'assure que le dimensionnement des équipes en charge de la question du handicap au sein des établissements permette de garantir le déploiement de l'ensemble des dispositifs de l'accord à tous les agents concernés. Ce point fait l'objet d'échange en commission de suivi.

Les coordonnées des correspondants régionaux handicap et leurs missions sont disponibles sur les intranets nationaux et régionaux.

### **III. Le département expertises spécifiques et accessibilité (ESA)**

Cette équipe informatique dédiée, au sein de la direction générale adjointe des systèmes d'information, prend en charge :

- les aménagements de postes informatiques, de la demande fonctionnelle à l'installation et la formation des personnes en situation de handicap à l'utilisation de ces aménagements ;
- la maintenance des aménagements sur site ou en télétravail ;
- la mise en accessibilité pour les agents déficients visuel et auditif des applications du système d'information, allant de la pré étude/diagnostic à la recette, et la formation technique des formateurs.

### **IV. La commission de suivi**

Une commission nationale de suivi du présent accord est mise en place. Elle est composée de trois représentants par organisation syndicale signataire et de représentants de la direction des ressources humaines et des relations sociales (DRH-RS) de Pôle emploi.

Cette instance est présidée par le directeur des ressources humaines et des relations sociales ou son représentant.

Elle se réunit 2 fois par an pour examiner les indicateurs de suivi et les conditions de la mise en œuvre du présent accord, ainsi que pour prendre connaissance des actions les plus innovantes en faveur du handicap mises en œuvre par les établissements.

Elle est informée des difficultés non résolues au niveau des établissements et traitées par la direction générale adjointe en charge des ressources humaines.

Selon l'ordre du jour, la commission peut s'adjoindre des experts internes (direction générale ou établissements) ou externes sur les thèmes nécessitant leur compétence (médecins du travail, etc.) après accord du directeur des ressources humaines et des relations sociales ou de son représentant. Les membres de la commission peuvent proposer des points à l'ordre du jour.

Les éléments présentés à la commission sont mis à disposition 15 jours en amont de la réunion. La présentation des indicateurs recensés dans l'accord a lieu 1 fois par an.

Ci-après les indicateurs retenus dans le cadre du présent accord :

### *Champ d'application*

Nombre d'agents en situation de handicap, taux et évolution.

### *Programme d'actions*

#### **1.** Emploi direct :

- taux de recrutement de personnes en situation de handicap par établissement et par type de contrat ;
- nombre d'alternants en situation de handicap recrutés en contrat à durée indéterminée et/ou contrat à durée déterminée ;
- nombre d'alternants en situation de handicap titularisés.

#### **2.** Prévention et maintien dans l'emploi :

- nombre de bénéficiaires du télétravail handicap par établissement.

#### **3.** Accessibilité :

- nombre de sites et d'applicatifs web accessibles.

#### **4.** Formation et gestion de carrière :

- nombre d'agents en situation de handicap n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans (avec une précision par sexe, par catégorie socioprofessionnelle) comparé à l'ensemble de la population ;
- taux de promotion et opérations de carrière des agents en situation de handicap.

#### **5.** Communication et sensibilisation :

- nombre de groupes de parole.

#### **6.** Autres dispositifs :

- nombre d'aidants bénéficiant d'aménagement d'horaire.

#### **7.** Développement d'une pratique d'achats responsables :

- les dépenses réalisées auprès de secteur adapté et protégé.

Un rapport de situation comparée est également présenté à la commission de suivi.

La première commission de suivi se réunit pour définir collectivement des indicateurs de suivi complémentaires au plus tard dans les 4 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

## **Chapitre 4 Durée et formalités**

Le présent accord, négocié au titre d'un accord de branche, est déposé à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe

du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il prend effet à compter du jour suivant son dépôt.

Au terme des 4 années son application cessera de plein droit. Cet accord ne se transformera pas à son terme en accord à durée indéterminée.

Après 3 ans d'application du présent accord, et au plus tard 6 mois avant son expiration, la direction générale et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche se réuniront pour examiner le bilan de la mise en œuvre de cet accord et pour négocier les termes d'un nouvel accord.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision avant la survenance de son terme, selon les dispositions du code du travail.

*Fait à Paris, le 20 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord de méthode du 21 juillet 2022**

relatif à la négociation d'un accord  
portant sur la valorisation des parcours syndicaux

NOR : ASET2251328M

IDCC : 2847

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

**Pôle emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**SNAP ;**

**FSU,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule et objet de l'accord de méthode**

Conformément à l'article 6 de l'accord de méthodologie des négociations sur le renouveau du dialogue social à Pôle emploi du 17 octobre 2018 ainsi qu'aux articles L. 2222-3 et suivants code du travail, le présent accord a pour objet de définir la méthode permettant à la négociation d'un accord portant sur la valorisation des parcours syndicaux (VPS) de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.

Ainsi seront définis :

- l'objet de la négociation relative à la valorisation des parcours syndicaux ;
- le calendrier de la négociation ;
- les modalités d'organisation et de conduite des négociations ;
- les moyens spécifiques et supplémentaires accordés aux organisations syndicales pour la conduite des négociations.

## **Article 1<sup>er</sup> | La situation des agents rattachés à titre provisoire au sens de l'article 14 de l'accord « Classification » du 22 novembre 2017**

Les signataires s'accordent sur la nécessité d'avoir au préalable de la négociation au titre de la valorisation des parcours syndicaux engagé une négociation sur le repositionnement des agents.

Ce repositionnement concerne les agents exerçant une responsabilité syndicale ou de représentation du personnel (au titre d'un mandat/ou d' élu) à 100 % de leur temps de travail, positionnés à titre temporaire, tel qu'indiqué dans l'article 14 de l'accord « Classification » du 22 novembre 2017.

## **Article 2 | Objet de la valorisation des parcours syndicaux (VPS)**

Il est entendu que la négociation valorisation des parcours syndicaux (VPS) porte sur la prise en compte, la reconnaissance, la gestion et la valorisation des parcours de porteurs de mandats ou mandatés (bénéficiaires de temps syndicaux quel que soit la nature du temps) pendant et à leur issue, quel que soit leur statut public ou privé.

## **Article 3 | Modalités d'organisation et de conduite de la négociation**

### **Article 3.1 | Modalités de la négociation**

Afin que les discussions puissent être constructives, la direction et les organisations syndicales ont convenu que la négociation s'inscrit dans le cadre d'une discussion ouverte.

Les parties à la négociation conviennent de mener des négociations loyales et sincères.

Les parties réaffirment que les documents servant de base aux analyses devront rester strictement confidentiels.

La direction communique aux organisations syndicales (DSC et boîte fonctionnelle de l'organisation syndicale) les documents demandés et acceptés au moins 5 jours ouvrés avant la tenue de la séance de négociation dans la mesure du possible, et *a minima* 48 heures avant à titre exceptionnel.

Un état des lieux des agents exerçant à ce jour une responsabilité syndicale ou de représentation du personnel (au titre d'un mandat/ou d' élu) à 100 % de leur temps de travail, positionnés à titre temporaire, tel qu'indiqué dans l'article 14 de l'accord classification est présenté lors de la première réunion de négociation sur le sujet.

### **Article 3.2 | Composition des délégations syndicales**

Afin d'assurer le bon déroulement de la négociation, il est convenu la participation de quatre représentants par organisation syndicale participant à la négociation, pour chaque séance de négociation.

Dans la mesure du possible, les organisations syndicales garantissent la participation d'un même représentant à toutes les séances de négociation.

Les noms des participants à chaque réunion de négociation seront adressés par mail à la DRHRS QVT, 5 jours ouvrés avant la tenue de la réunion, dans la mesure du possible et après l'envoi de la convocation par la direction.

## **Article 4 | Les moyens spécifiques et supplémentaires accordés aux organisations syndicales pour la conduite des négociations**

### **Article 4.1 | Le temps de « préparation/bilan »**

Le temps de négociation est considéré comme du temps de travail et les frais afférents aux séances de négociation sont pris en charge selon les règles en vigueur dans l'établissement.

Il sera accordé aux quatre représentants des organisations syndicales participants à la réunion de négociation un jour et demi de « préparation/bilan » à accoler au plus proche de la réunion de négociation. Chaque organisation syndicale peut désigner jusqu'à deux personnes supplémentaires pour participer à ces « préparation/bilan ».

La séance de relecture s'entend comme une séance de négociation, telle que visée précédemment.

Ce temps est fractionnable à savoir une journée et une demi-journée. Les frais afférents à ces temps sont pris en charge selon les règles en vigueur dans l'établissement.

### **Article 4.2 | Les « jours/hommes »**

En complément des prépa/bilans accordés au titre de la négociation, pendant toute la durée de la négociation et dans un délai de 30 jours après la signature d'un accord valide au titre de la VPS, chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de mobiliser 30 jours/hommes qu'elle utilise, dans la limite de ce quota, à sa convenance.

Ce crédit d'heures est considéré comme du temps de travail, il peut être utilisé par les membres des délégations, et/ou utilisé pour tenir des réunions en lien avec la négociation VPS.

Les frais de déplacements, d'hébergement et de restauration (sur une nuitée maximale y compris arrivée la veille) des représentants des organisations syndicales sont pris en charge par la direction générale selon les règles en vigueur pour les déplacements dans le cadre des réunions nationales, sur la fourniture de feuilles d'émargements nominatives dûment complétées.

La participation d'agents des DROM à ces réunions est possible sous réserve de l'application d'un ratio issu du poids relatif global de ces établissements par rapport à l'effectif total de Pôle emploi. La DRS QVT se tient à la disposition des OS pour rapporter cette information et garantir le respect de cette clause.

### **Article 4.3 | Droit de tirage**

Un droit de tirage d'un montant de 6 000 € TTC est reconnu à chaque organisation syndicale représentative afin de permettre l'assistance technique et la réalisation d'études relatives à la VPS pouvant aider à la préparation de la négociation. Le remboursement se fera à l'organisation syndicale sur transmission à la DRSQVT d'une facture acquittée et mentionnant l'objet de l'étude.

## **Article 5 | Calendrier prévisionnel des séances de négociations**

La journée du 6 juillet 2022 est consacrée d'une part à la présentation de l'état des lieux, transmis en amont, et des échanges sur la situation des agents exerçant une responsabilité syndicale ou de représentation du personnel (au titre d'un mandat/ou d'élu) à 100 % de leur temps de travail, positionnés à titre temporaire, tel qu'indiqué dans l'article 14 de l'accord classification, et d'autre part à une présentation par les organisations syndicales et la direction de leur pistes de réflexion autour de la VPS.

Cette réunion est l'occasion pour la direction d'indiquer les documents mis à disposition suite aux demandes réceptionnées.

Quatre séances de négociation au titre de la VPS, hors relecture, sont positionnées au cours du second semestre 2022. Des dates complémentaires sont fixées au premier trimestre 2023.

En tout état de cause, la négociation au titre de la VPS débute à l'issue de la négociation dite sur les rattachements temporaires.

Les dates indiquées sont susceptibles de modification après concertation avec les organisations syndicales participants à la négociation de l'accord VPS. Si nécessaire, et après accord de toutes les parties, le calendrier prévisionnel pourra également faire l'objet d'ajouts ou de suppressions de dates de réunions.

La modification du calendrier prévisionnel se fait conformément aux dispositions du présent article et sans nécessité d'appliquer la procédure de révision de l'accord visée à l'article 6.2.

## **Article 6 | *Clauses finales***

### **Article 6.1 | *Durée de l'accord***

Ce présent accord est conclu pour une durée déterminée et cessera de plein droit à la signature d'un accord VPS ou au terme du délai de mise à signature du projet d'accord.

Cet accord entre en vigueur le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

### **Article 6.2 | *Révision de l'accord***

Le présent accord peut éventuellement faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par le code du travail.

Toute demande de révision, accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée à chacune des autres parties. Les parties devront se rencontrer en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision, le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de deux semaines à partir de cet envoi.

### **Article 6.3 | *Dépôt de l'accord***

Le présent accord est notifié aux organisations syndicales représentatives.

Le présent accord, négocié au titre d'un accord de branche, est déposé à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

*Fait à Paris, le 21 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3367 | Convention collective nationale

IDCC : 2847 | **PÔLE EMPLOI**

### **Avenant du 26 février 2021**

à l'accord du 18 mars 2011 et à ses avenants  
relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance

NOR : ASET2251335M

IDCC : 2847

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

**Pôle emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**SNAP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Par accord collectif du 18 mars 2011 modifié ensuite par avenants des 5 mai 2011, 17 juin 2014, 25 janvier 2016 et 9 décembre 2019, la direction de Pôle emploi et les organisations syndicales ont institué des garanties collectives obligatoires ou facultatives, pour les agents de Pôle emploi, en matière de remboursement de frais de soins de santé et de prévoyance (incapacité, invalidité et décès). À l'occasion du renouvellement du marché de couverture de ces garanties à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les parties entendent maintenir ces régimes en les adaptant dans le cadre des dispositions du présent avenant.

Les parties s'entendent sur le maintien de l'article 49 § 2 de la convention collective de Pôle emploi résultant de l'accord du 25 janvier 2016.

Le dispositif continue de reposer sur la solidarité entre les affiliés et bénéficiaires, dans le respect des principes de transparence et de non-discrimination. Les garanties s'appliquent sans délai de carence, sans condition d'âge et sans questionnaire médical préalable. Il comprend un volet concernant la garantie de frais de soins de santé couvrant les risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne, et un volet prévoyance couvrant les risques d'incapacité de travail, d'invalidité et ceux liés au décès. Il prévoit également la possibilité de souscrire individuellement à titre facultatif une garantie dépendance.



Les prestataires et Pôle emploi devront proposer également des actions de sensibilisation visant à renforcer la prévention des risques en matière de santé.

Les garanties sont souscrites dans le cadre d'un « contrat solidaire et responsable » par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, afin de maintenir, au bénéfice des agents, la défiscalisation de leurs cotisations. En cas de modifications législatives et/ou réglementaires concernant les contrats responsables, les parties s'engagent à adapter les dispositions du présent avenant pour en conserver la conformité.

Par ailleurs, Pôle emploi, souhaitant que les agents de droit public bénéficient des régimes frais de soins de santé et prévoyance, recherchera auprès des ministères compétents les dispositions réglementaires permettant la mise en œuvre desdits régimes.

## **Chapitre 1<sup>er</sup> Bénéficiaires**

### **Article 1.1 | Agents en activité**

Les bénéficiaires de ces garanties sont les agents régis par la convention collective nationale de Pôle emploi sous contrat à durée indéterminée ou déterminée (dont les contrats aidés) et ceux relevant du décret statutaire de 2003, dès l'application du décret nécessaire à leur application, ainsi que les fonctionnaires détachés. Ces garanties s'appliquent dès l'affiliation, sans condition d'ancienneté et sans délai de carence, quelle que soit la nature du contrat de l'agent.

### **Article 1.2 | Agents en suspension de contrat rémunérée ou indemnisée**

Les garanties sont maintenues aux agents dont le contrat est suspendu dès lors que la période de suspension est rémunérée ou indemnisée, quelle qu'en soit l'origine (maintien de salaire, indemnités journalières de sécurité sociale, pension d'invalidité, indemnité de formation, prestation de prévoyance...).

La cotisation est due selon les montants et la répartition prévus aux articles 2.2 et 2.8. Lorsque l'agent ne perçoit plus de rémunération de Pôle emploi, la cotisation est calculée sur la base de la dernière rémunération perçue au titre de son activité à Pôle emploi.

### **Article 1.3 | Agents en congé non rémunéré**

Les agents placés pour une durée de plus d'un mois calendaire dans l'un des congés spéciaux sans rémunération mentionnés à l'article 28 de la convention collective nationale de Pôle emploi et ceux en congé pour raison familiale ou personnelle en application du titre V du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 ainsi que les agents en congé pour convenance personnelle ou dans l'intérêt du service (articles 26 et 27 du décret statutaire de 2003) peuvent, sur leur demande, bénéficier du maintien de la garantie liée au remboursement des frais de santé et de celle liée à la prévoyance.

La cotisation due au titre du maintien des garanties est intégralement à la charge des agents concernés sur la base de la dernière rémunération perçue au titre de son activité à Pôle emploi.

### **Article 1.4 | Maintien des garanties pour les anciens agents**

La couverture en matière de prévoyance et de frais de santé est maintenue :

- en cas de cessation du contrat de travail, dans les conditions de portabilité prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- dans le cadre de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Évin), pour les retraités.

À titre facultatif, un contrat de frais de santé spécifique aux retraités, distinct de celui maintenu au titre de la loi Évin, sera proposé à un tarif préférentiel par l'organisme assureur. La cotisation due au titre de ce contrat est intégralement à la charge des retraités.

## **Article 1.5 | Dispenses**

En application de l'article L. 911-7 et R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent être dispensés d'adhésion à leur demande :

a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

b) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

c) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Les agents sous contrat à durée déterminée doivent formuler leur demande de dispense auprès de Pôle emploi à la signature de leur contrat de travail et après avoir reçu les notices d'information sur les régimes frais de santé et prévoyance ainsi que les formulaires d'adhésion spécifiant les tarifs.

L'affiliation et la dispense sont définitives pour toute la durée de leur contrat à durée déterminée.

## **Chapitre 2 Nature des garanties**

Les garanties comportent deux volets, l'un concernant la garantie de frais de santé obligatoire, l'autre la prévoyance incapacité, invalidité, décès.

### **Volet 1 Garantie de frais de santé obligatoire**

#### **Article 2.1 | Nature de la garantie**

Une garantie obligatoire de base assure le remboursement des dépenses de soins de santé de l'agent et de ses ayants-droits tels que définis à l'article 2.3 du présent avenant.

Ce remboursement intervient :

- en complément de la prise en charge de la sécurité sociale, dans le respect des dispositions relatives au contrat responsable ;
- pour la prise en charge de prestations non remboursées par la sécurité sociale mais prévues expressément par le présent avenant, et dans la limite des frais réellement exposés.

Les prestations sont détaillées dans le tableau joint en annexe 1. Elles respectent les obligations réglementaires prévues en matière de contrat responsable.

Par ailleurs, les candidats devront proposer dans le cadre de l'appel d'offres, une offre spécifique de remboursement complémentaire à adhésion facultative dont la cotisation est intégralement à la charge des agents et acquittée directement auprès de l'organisme assureur.

#### **Article 2.2 | Financement**

La garantie de frais de santé est financée par une cotisation mensuelle individuelle d'un montant différencié en fonction de la tranche de rémunération mensuelle du régime unifié Agirc-Arrco de l'agent couvert selon le tableau ci-dessous :

*(Voir page suivante.)*

Régime général	Cotisation globale		Part employeur		Part agent	
	Forfait mensuel	Salaire	Forfait mensuel	Salaire	Forfait mensuel	Salaire
Salaire ≤ T1	56,00 €	2,286 %	51,00 €	1,440 %	5,00 €	0,846 %
Salaire > T1 plafonné à 2 PMSS	61,00 €	2,286 %	51,00 €	1,486 %	10,00 €	0,800 %

Alsace-Moselle	Cotisation globale		Part employeur		Part agent	
	Forfait mensuel	Salaire	Forfait mensuel	Salaire	Forfait mensuel	Salaire
Salaire ≤ T1	49,00 €	1,092 %	44,00 €	0,612 %	5,00 €	0,480 %
Salaire > T1 plafonné à 2 PMSS	54,00 €	1,092 %	44,00 €	0,617 %	10,00 €	0,475 %

Il s'agit de montants maximum, qui pourront être revus à la baisse par décision de la direction de Pôle emploi en fonction des résultats de l'appel d'offres.

La cotisation annuelle est prise en charge globalement par Pôle emploi à hauteur de 75 % et par les agents à hauteur de 25 %. La part en pourcentage pourra varier pour garantir annuellement cette répartition.

En cas d'évolution de la cotisation, celle-ci sera prise en charge dans les mêmes proportions et selon la même répartition.

La part de la cotisation à la charge de l'agent est précomptée mensuellement par Pôle emploi.

### Article 2.3 | Ayants droit de la garantie de base

Les prestations de la garantie de remboursement des frais de soins de santé sont accordées à l'agent assuré et à ses ayants droit, lesquels sont :

**1.** Le conjoint de l'agent, compris au sens de l'époux ou de l'épouse, du partenaire d'un pacte civil de solidarité ou du concubin, n'ayant pas de revenus d'activité ou de remplacement supérieurs au plafond d'attribution de la complémentaire santé solidaire sans participation financière pour une personne (art. L. 861-1 du code de la sécurité sociale).

**2.** Les enfants de l'agent ou de l'ayant droit visé au 1° :

- de moins de 18 ans, non-salariés, ou de moins de 21 ans exerçant une activité professionnelle leur procurant un revenu inférieur à 55 % du Smic annuel ;
- jusqu'à la fin du mois de leur 28<sup>e</sup> anniversaire :
  - les enfants qui poursuivent leurs études et ne disposent pas de ressources propres provenant d'une activité salariée, sauf emplois occasionnels ou saisonniers durant les études ;
  - les enfants en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et qui perçoivent une rémunération limitée à un pourcentage du smic mensuel selon les règles en vigueur ;
  - les enfants primo demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi.

**3.** Les enfants dont le handicap reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées justifie l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, ou de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité », ou de l'allocation aux adultes handicapés, sans limite d'âge.

4. Les ascendants de l'agent ou de l'ayant droit visé au 1° à charge au sens de la législation fiscale ou vivant sous son toit et ne percevant pas de ressources supérieures aux plafonds d'octroi de l'Allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA).

## **Article 2.4 | Régime optionnel**

Le conjoint de l'agent, compris au sens de l'époux ou de l'épouse, du partenaire d'un pacte civil de solidarité ou du concubin, ainsi que ses ayants droit, autres que ceux couverts obligatoirement au titre de l'article 2.3 peuvent être affiliés facultativement à la garantie frais de santé en contrepartie d'une cotisation complémentaire optionnelle sans prise en charge par Pôle emploi.

La cotisation est exprimée sous la forme d'un montant forfaitaire mensuel revu annuellement afin de garantir l'équilibre de ce régime optionnel.

Le régime intervient en premier rang pour la personne affiliée qui ne bénéficie pas d'une garantie frais de santé obligatoire par ailleurs.

Le régime intervient obligatoirement en second rang et en complément pour la personne affiliée qui bénéficie d'une garantie frais de santé par ailleurs.

Les prestations décrites au présent avenant couvrent les bénéficiaires cotisants et ayants droit au titre de la garantie de base et des régimes optionnels selon leur niveau d'affiliation.

## **Volet 2 Garantie de prévoyance : invalidité, incapacité et décès**

### **Article 2.5 | Nature de la garantie**

Une garantie obligatoire de prévoyance assure une couverture des risques incapacité, invalidité et décès, prévoyant un versement en espèce en complément des prestations réglementaires et conventionnelles spécifiques aux deux statuts privé et public.

Cette couverture concerne :

- les pertes de salaire en cas d'arrêt de travail, d'incapacité et d'invalidité sous certaines conditions ;
- le décès, selon les cas par le versement d'un capital (décès ou invalidité absolue et définitive de l'agent) et/ou d'une rente éducation en cas de décès de l'agent couvert.

Les rentes sont versées mensuellement dans le respect des conditions législatives et réglementaires.

### **Article 2.6 | Financement**

La garantie de prévoyance est financée par une cotisation dont l'assiette est la rémunération mensuelle brute totale de l'agent. La charge de la cotisation est répartie entre Pôle emploi et les agents conformément aux taux indiqués dans le tableau figurant à l'article 2.8.

Compte tenu des spécificités attachées à chacun des deux statuts, privé et public, en matière de durée d'indemnisation par Pôle emploi et/ou par le régime complémentaire de maintien du revenu en cas d'arrêt de travail, la cotisation relative à la garantie prévue à l'article 2.10 du présent avenant fera l'objet de deux tarifications distinctes.

### **Article 2.7 | Cotisations**

Les cotisations individuelles sont exprimées sous forme d'un pourcentage de la rémunération mensuelle brute totale soumise à cotisation de sécurité sociale, réparti selon les tranches de rémunération (inférieure ou égale à la tranche 1 et supérieure à la tranche 1 mensuelle du régime unifié Agirc-Arrco) pour les agents de droit privé, tel que présenté dans le tableau figurant à l'article 2.8 du présent avenant.

Il s'agit d'un pourcentage maximum qui pourra être revu à la baisse par décision de la direction de Pôle emploi en fonction des résultats de l'appel d'offres.

La part de la cotisation à la charge de l'agent est précomptée mensuellement par Pôle emploi.

## **Article 2.8 | Répartition de la cotisation**

La participation de Pôle emploi et des agents au financement de la cotisation se répartit comme suit selon la tranche de rémunération mensuelle du régime unifié Agirc-Arrco :

Agents de droit privé	Part salariale	Part employeur	Total
Salaire ≤ T1	0,574	1,634	2,208
Salaire > T1	1,567	1,927	3,494

Les taux de cotisations des agents de droit public sont fixés par décret en tenant compte du régime complémentaire « Maintien de revenu ».

La part en pourcentage pourra varier pour garantir annuellement cette répartition.

La cotisation mensuelle est prise en charge par Pôle emploi à hauteur de 70 % et par les agents à hauteur de 30 %.

En cas d'évolution de la cotisation, celle-ci sera prise en charge dans les mêmes proportions et selon la même répartition.

## **Article 2.9 | Les prestations**

La garantie propose le choix entre deux options de couverture présentées dans le tableau figurant en annexe 2. Le montant de la cotisation est indépendant de l'option choisie.

Une option regroupe un ensemble prédéfini de prestations exprimées à des niveaux déterminés. Chaque agent choisit obligatoirement une option parmi celles proposées. En cas d'absence de choix, l'option 1 lui est appliquée par défaut.

En cas de demande de changement d'option, à la libre initiative de l'agent, celui-ci intervient au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant cette demande.

## **Article 2.10 | L'assurance incapacité (maladie, accident)**

La garantie contre le risque d'incapacité de travail assure à l'agent, sans condition d'ancienneté, le versement d'indemnités journalières de prévoyance pendant toute la durée de l'absence et sous condition de perception des indemnités journalières de sécurité sociale.

La prestation ajoutée à celles de la sécurité sociale et au salaire éventuellement perçu ne doit pas conduire l'agent à percevoir plus que le maintien de sa rémunération nette d'activité.

Cette prestation permet de maintenir à l'agent des ressources mensuelles égales au maximum à un douzième de sa rémunération annuelle nette de référence totale au cours des douze mois ayant précédé la date d'arrêt de travail initial.

La direction générale prend toutes les dispositions évitant aux agents concernés d'être en rupture de versement financier de nature à créer un déséquilibre dans leurs ressources mensuelles.

Ces dispositions prendront la forme d'une avance sur versement, le premier mois des périodes à demi-traitement et sans traitement. Cette avance pourra être maintenue en cas de retard dans le versement de la prestation par l'organisme assureur.

Pour mémoire, la prestation n'est pas considérée comme de la rémunération pour la détermination du montant de l'indemnité 13<sup>e</sup> mois et de l'allocation vacances et du taux IDCP.

## Article 2.11 | *L'assurance invalidité*

La garantie contre le risque lié à l'invalidité assure le versement d'une rente mensuelle en complément de la pension d'invalidité de la sécurité sociale, aux agents reconnus en invalidité de première, deuxième ou troisième catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale jusqu'à l'âge légal de la retraite, sous réserve des conditions d'éligibilité.

Pour une invalidité de première catégorie au sens de la sécurité sociale ou pour les bénéficiaires d'une rente accident du travail ou maladie professionnelle avec un taux d'incapacité permanente partielle compris entre 33 % et 65 %, la rente mensuelle ne peut excéder 40 % d'un douzième de la rémunération brute de référence totale de l'agent au cours des douze mois précédant la date d'arrêt de travail initial, ayant entraîné la reconnaissance de son invalidité, déduction faite du montant de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale tant qu'il remplit les conditions jusqu'à l'âge légal du départ en retraite.

Pour une invalidité de deuxième ou de troisième catégorie au sens de la sécurité sociale ou une invalidité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle lorsque le taux d'incapacité permanente partielle ou totale est égal ou supérieur à 66 %, la rente mensuelle est égale à 80 % d'un douzième de la rémunération brute de référence totale de l'agent au cours des douze mois précédant la date d'arrêt de travail initial, ayant entraîné la reconnaissance de son invalidité, déduction faite du montant de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale et, de la rémunération totale ou partielle maintenue par Pôle emploi, ainsi que, le cas échéant, de la prestation versée au titre du régime de prévoyance complémentaire des agents de droit public institué par le décret n° 99-528 du 25 juin 1999 modifié. Chacune de ces deux rentes ne pourra, ajoutée aux prestations en espèce de même nature qui seraient servies par la sécurité sociale et par tout autre organisme de prévoyance collective obligatoire, ou à toute rémunération d'une activité à temps partiel (justifiée par des motifs thérapeutiques) ou prestation de l'assurance chômage, permettre à l'agent de percevoir des sommes supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

## Article 2.12 | *La garantie décès*

La garantie contre le risque lié à tout décès, hors exclusions légales, et à l'invalidité absolue et définitive assure, selon l'option souscrite par l'agent, le versement de prestations conformément au tableau joint en annexe 2.

## **Chapitre 3 Mesures en cas de déséquilibre financier des régimes obligatoires**

En cas de déséquilibre financier des régimes obligatoires, constaté ou prévisible sur la base des comptes fournis par l'organisme assureur, notamment en cas de modification substantielle de la réglementation relative aux prestations de la sécurité sociale ou de la mise en conformité du contrat avec les dispositions des articles L. 871-1 et R. 871-1 et 2 du code de la sécurité sociale relative aux contrats responsables, il pourra être fait application des mesures suivantes après avis de la commission de suivi prévue à l'article 6.3 :

1° La cotisation de la garantie de frais de santé pourra évoluer sur décision de la direction de Pôle emploi après avis consultatif de la commission de suivi, à partir de la quatrième année d'application du contrat, et dans la limite de 5 % du montant de la cotisation, pour compenser le solde débiteur du compte constaté ou projeté, après prélèvement sur la réserve générale complémentaire du régime dans la limite prévue à l'article 6.1, après épuisement de la réserve « santé ».



2° La cotisation de la garantie de prévoyance pourra évoluer sur décision de la direction de Pôle emploi après avis consultatif de la commission de suivi, à partir de la quatrième année d'application du contrat si le ratio sinistre/prime est égal ou supérieur à 102 % et ce dans la limite de 5 % du montant de la cotisation, afin de compenser le solde débiteur du compte constaté ou projeté, après prélèvement sur la réserve générale complémentaire du régime dans la limite prévue à l'article 6.1, après épuisement de la provision pour égalisation et de la réserve de stabilité.

3° Si les conditions de financement tel que prévues aux points 1 et 2 du présent chapitre sont insuffisantes, la direction s'engage à ouvrir des négociations visant à une évolution des cotisations de + ou - 5 % et/ou à une révision des prestations.

## **Chapitre 4 La garantie dépendance facultative**

À titre facultatif, une garantie contre le risque lié à la dépendance est proposée pour assurer, aux agents qui y souscrivent, le versement d'une rente mensuelle lorsqu'ils justifient soit d'un classement en groupe iso-ressources 1 ou 2 (GIR 1 et 2) défini en application de l'article R. 232-3 du code de l'action sociale et des familles, soit de ne plus pouvoir exécuter les actes ordinaires de la vie courante au sens du 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Les cotisations devront être déterminées sur la base d'un montant mensuel de rente viagère égal à 500 euros par mois avec une proposition de barème de cotisations et de prestations pouvant permettre d'atteindre une rente égale à 2 500 euros par mois. Le prestataire devra proposer un indice de revalorisation annuelle dans le cadre de l'appel d'offres. Il ne sera appliqué aucune exclusion ou limite de prise en charge de cette garantie en dehors des exclusions ou limites légales.

Les agents bénéficiaires de cette garantie, partant à la retraite ou quittant Pôle emploi en cours de carrière, peuvent, s'ils le souhaitent, conserver cette garantie.

La souscription à la garantie dépendance est financée par des cotisations distinctes prélevées mensuellement par Pôle emploi sur les salaires des agents souscripteurs en activité. Les agents en retraite ou ayant quitté Pôle emploi verseront mensuellement leur cotisation directement à l'organisme assureur.

## **Chapitre 5 Actions de solidarité**

Dans les cas particulièrement graves de gêne financière liée soit à l'absence ou l'insuffisance de remboursement de la sécurité sociale soit par suite d'accident de la vie, l'agent ou ses ayants droit, peuvent présenter une demande d'aide au titre de la solidarité auprès du fonds social collectif du ou des prestataires.

Lors de l'appel d'offres, les candidats devront proposer des solutions spécifiques et des services sans contrepartie de cotisations, à destination de tous leurs adhérents. Ces dispositifs porteront, entre autres, sur la santé et la prévoyance.

## **Chapitre 6 Conditions de mise en œuvre**

### **Article 6.1 | Organismes assureurs**

La mise en place de cette couverture de frais de soins de santé et de prévoyance fait l'objet de la conclusion de contrats pour une durée de 5 ans avec un ou plusieurs organismes mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée après appel d'offres. Ces contrats peuvent être conclus auprès des mutuelles et unions de mutuelles relevant du livre II

du code de la mutualité, à l'exception de celles bénéficiant pour les risques à garantir des dispositions de l'article L. 211-5 du code de la mutualité, ou d'institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ou encore d'entreprises d'assurance mentionnées à l'article L. 310-2 du code des assurances.

Les contrats conclus prévoient la reprise de la réserve générale de Pôle emploi qui sera destinée à compenser un éventuel solde débiteur des comptes des régimes dans la limite de 70 % du montant de la réserve.

## **Article 6.2 | Appel d'offres**

Au cours de la procédure d'appel d'offres, Pôle emploi veillera dans le choix des prestataires à leur capacité à mettre en œuvre l'ensemble des prestations des contrats, notamment la présence d'un réseau d'opticiens affiliés et le tiers payant, sur l'ensemble du territoire national.

Les organisations syndicales, signataires du présent avenant, sont associées à l'ensemble du processus du choix du ou des prestataires, notamment à l'élaboration du cahier des charges et à l'audition des soumissionnaires, sur la base d'un calendrier proposé par la direction.

## **Article 6.3 | Commission de suivi**

Une commission paritaire nationale est instituée au niveau de la branche pour assurer le contrôle, l'analyse, le suivi des comptes et de la gestion de ce dispositif y compris sur les dispositifs facultatifs et les actions de solidarité. Par ailleurs, la direction présentera les modalités de récupération de l'avance lors du passage à demi-traitement ou sans traitement.

Cette commission est composée de trois membres, appartenant obligatoirement au personnel de Pôle emploi, par organisation syndicale signataire du présent avenant et de représentants de la direction de Pôle emploi, disposant d'un nombre de voix égal à celui de la délégation du personnel.

Les modalités de fonctionnement de cette commission sont fixées par son règlement intérieur adopté à la majorité de ses membres.

La commission veillera à vérifier l'impact de la mise en œuvre de ces garanties sur la population des femmes dans la continuité des travaux concernant l'égalité femmes/hommes. Des indicateurs pertinents et efficaces seront mis en place afin de vérifier que le présent accord ne vienne pas en aggravation de la situation des femmes à Pôle emploi, ni en accroissement des inégalités entre les femmes et les hommes.

Les organismes assureurs présentent annuellement à la commission de suivi un rapport sur l'équilibre financier des régimes frais de soins de santé et prévoyance obligatoires. Tout impact financier sur les régimes notamment lié à des évolutions législatives et/ou réglementaires fera l'objet d'un examen en commission de suivi.

Ils présenteront également un bilan annuel des actions de prévention menées en matière de santé et prévoyance.

## **Article 6.4 | Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Le présent avenant révisé l'accord du 18 mars 2011 et ses avenants en se substituant à l'ensemble de leurs dispositions.

Il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales, notamment dans les cas où les parties à négociation décident de mesures additionnelles et/ou substitutives ou, préalablement à la procédure d'appel d'offres effectuée avant l'échéance des contrats en cours.

Les parties conviennent d'engager la négociation sur la nature des garanties et leur financement au plus tard quinze mois avant l'échéance des contrats en cours.



#### **Article 6.5 | *Date d'entrée en application***

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 à l'exception de l'article 6.2 applicable au lendemain de son dépôt.

#### **Article 6.6 | *Dépôt et publicité***

Le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent avenant peut faire l'objet d'une dénonciation dans les conditions fixées par le code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois.

*Fait à Paris, le 26 février 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Garantie de frais de santé

Les remboursements s'entendent remboursements de la sécurité sociale inclus et dans la limite des frais réellement engagés.

Postes		Niveau des garanties	
		Conventionné	Non conventionné
HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE, PSYCHIATRIQUE ET MATERNITE			
Frais de séjour, salle d'opération		600% BRSS	90% FR limité à 600% BRSS
Honoraires déclarés SS - Actes codifiés en K y compris IVG dans le cadre des dispositifs OPTAM <sup>(1)</sup>		600% BRSS	néant
Honoraires déclarés SS - Actes codifiés en K y compris IVG hors dispositifs OPTAM <sup>(1)</sup>		200% BRSS	90% FR limité à 200% BRSS
Chambre particulière (frais hospitalisation chirurgicale) hors ambulatoire		3,5% PMSS / nuit	
Chambre particulière y compris maternité (frais hospitalisation médicale) hors ambulatoire		3,5% PMSS / nuit	
Chambre particulière en ambulatoire		2,7% PMSS / jour	
Forfait hospitalier		100% du forfait	
Frais d'accompagnement		4% PMSS/ jour (enfant à charge < 14 ans ou adulte > 70 ans)	
Indemnité compensatrice d'hospitalisation accordée à partir du 8ème jour d'hospitalisation médicale ou chirurgicale dans la limite de 3 mois, à la mère ou au père de famille ayant un ou plusieurs enfants à charge de moins de 18 ans		2,5% PMSS / jour	
Transport (remboursé par la Sécurité sociale)		100% BRSS	
ACTES MEDICAUX			
Généralistes dans le cadre des dispositifs OPTAM <sup>(1)</sup>		100% FR limité à 300% BRSS	néant
Généralistes hors dispositifs OPTAM <sup>(1)</sup>		100% FR limité à 200% BRSS	90% FR limité à 200% BRSS
Spécialistes dans le cadre des dispositifs OPTAM <sup>(1)</sup>		100% FR limité à 500% BRSS	néant
Spécialistes hors dispositifs OPTAM <sup>(1)</sup>		100% FR limité à 200% BRSS	90% FR limité à 200% BRSS
Actes d'imagerie médicale dont radiologie dans le cadre des dispositifs OPTAM <sup>(1)</sup>		100% FR limité à 500% BRSS	néant
Actes d'imagerie médicale dont radiologie hors dispositifs OPTAM <sup>(1)</sup>		100% FR limité à 200% BRSS	90% FR limité à 200% BRSS
Analyses et examens de laboratoire remboursés par la Sécurité sociale		100% FR limité à 600% BRSS - SS	
Auxiliaires médicaux (honoraires paramédicaux)		200% BRSS - SS	néant
Actes techniques médicaux effectués en externat (actes de chirurgie hors hospitalisation) dans le cadre des dispositifs OPTAM <sup>(1)</sup>		100% FR limité à 500% BRSS	néant
Actes techniques médicaux effectués en externat (actes de chirurgie hors hospitalisation) hors dispositifs OPTAM <sup>(1)</sup>		100% FR limité à 200% BRSS	90% FR limité à 200% BRSS
MEDICAMENTS	à 65%	100% BRSS	
REMBOURSES PAR	à 30%	100% BRSS	
SECURITE SOCIALE	à 15%	100% BRSS	
DENTAIRE			
SOINS ET PROTHESES DENTAIRES 100% SANTE		Sans reste à payer (2)	
SOINS ET PROTHESES DENTAIRES AUTRES QUE 100% SANTE	Soins dentaires (y compris inlay simple, onlay)	200% BRSS	
	Prothèse dentaire remboursée (y compris inlay core - clavette et couronne sur implant)	480% BRSS	
	Prothèse dentaire non remboursée par la Sécurité sociale	300% BRSS reconstitué - SS	
	Parodontologie remboursée sur la base d'une gingivectomie étendue à un sextant	300% BRSS	
	Parodontologie non remboursée	15% PMSS par an et par bénéficiaire	
	Adjonction d'éléments intermédiaires à une prothèse plurale (bridge)	300% BRSS reconstituée - SS	
ORTHODONTIE	Orthodontie remboursée	450% BRSS	
	Orthodontie non remboursée	300% BRSS reconstituée - SS	
IMPLANTOLOGIE	Implantologie (scanner, pose de l'implant, pilier implantaire)	20% PMSS / implant (limité à 2 implants / an / bénéficiaire)	
AIDES AUDITIVES			
Renouvellement limité à un équipement tous les 4 ans par bénéficiaire			
Equipements 100% SANTE : classe I		Sans reste à payer (3)	
Equipements autres que 100% SANTE : classe II		Limité à 1700 € TTC par oreille à appareiller (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	
Appareil auditif et implant cochléaire remboursé par la Sécurité sociale		25,50% PMSS / prothèse ou implant	
Appareil auditif non remboursé par la Sécurité sociale		19,50% PMSS / prothèse	
OPTIQUE - EQUIPEMENT (1 monture + 2 verres)			
Renouvellement limité à 1 équipement (verres + monture) tous les 2 ans / bénéficiaire sauf :			
✓ Bénéficiaires de moins de 16 ans			
✓ ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue			
Les remboursement s'entendent y compris les remboursements SS			
Equipements 100% SANTE : Classe A		Sans reste à payer (3)	
Equipements autres que 100% SANTE : Classe B		Réseau	Hors réseau*
Adultes			
Monture adulte		100 €	

Par verre simple - adulte	100% FR - SS limité à 160 € par verre	100% FR - SS limité à 120 € par verre
Par verre complexe - adulte	100% FR - SS limité à 300 € par verre	100% FR - SS limité à 250 € par verre
Par verre très complexe - adulte	100% FR - SS limité à 350 € par verre	
Enfants		
Monture enfant (moins de 16 ans)	100 €	
Par verre simple - enfant (moins de 16 ans)	100% FR - SS limité à 160 € par verre	100% FR - SS limité à 80 € par verre
Par verre complexe - enfant (moins de 16 ans)	100% FR - SS limité à 300 € par verre	100% FR - SS limité à 200 € par verre
Par verre très complexe - enfant (moins de 16 ans)	100% FR - SS limité à 350 € par verre	
Lentilles		
Lentilles remboursées par la Sécurité sociale y compris les lentilles d'adaptation	8% PMSS par paire	
Lentilles non remboursées par la Sécurité sociale y compris jetables	8,5% PMSS / an / bénéficiaire	
CURE THERMALE remboursée par la Sécurité sociale		
Frais de traitement et honoraires	15% PMSS (18 jours maxi)	
Frais de voyages et hébergement		
DIVERS		
Prime d'accueil de l'enfant (y compris adoption)	250 € par enfant	
Chirurgie de l'œil non prise en charge par la SS	25% PMSS / œil / an / bénéficiaire	
Matériel médical (appareil, orthopédie et autres prothèses médicales remboursée SS, hors aides auditives et optique)	365% BRSS	
Vaccins non pris en charge par la SS : anti grippe saisonnière	100% FR	
Vaccins pris en charge par la SS	100% FR	
Forfait actes médicaux > 120 €	100% du forfait	
Ostéodensitométrie osseuse	2% PMSS / an / bénéficiaire	
Contraceptifs oraux non pris en charge par la SS	5% PMSS / an / bénéficiaire	
Consultation Diététicien - Lutte contre l'obésité	3% PMSS / an / bénéficiaire	
Substituts nicotiniques prescrits par un médecin	50 € / an / bénéficiaire	
Consultation de médecine douce (actes réalisés par des spécialistes agréés) (4)	35 € / séance avec maxi 4 séances / an / bénéficiaire	
Détartrage annuel complet sus et sous gingival	2 séances / an / bénéficiaire	
Dépistage des troubles de l'audition par audiométrie tonale avec tympanométrie chez une personne de plus de 50 ans	1 dépistage tous les 5 ans / bénéficiaire	
Actes de prévention : l'ensemble des actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale	100% BRSS	

\* Le tarif "réseau" est appliqué lorsque l'agent a recours à un opticien hors réseau dès lors qu'aucun opticien du réseau n'est présent dans un rayon de 100 km autour de son domicile

**BRSS** : Base de remboursement de la Sécurité sociale - **FR** : Frais réels - **PMSS** : Plafond mensuel de la Sécurité sociale

<sup>(1)</sup> Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, consulter le site [annuaire.sante.ameli.fr](http://annuaire.sante.ameli.fr).

<sup>(2)</sup> Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation.

<sup>(3)</sup> Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente.

<sup>(4)</sup> Actes réalisés en France : Ostéopathie, psychologue, pédicure-podologue non remboursé, chiropractie

## Délais de renouvellement optique :

Bénéficiaires concernés	Bénéficiaires de 16 ans et plus	Bénéficiaires de moins de 16 ans
Périodicité de renouvellement de droit commun	2 ans suivant la dernière facturation	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 an suivant la dernière facturation</li> <li>6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage</li> </ul>
<b>Renouvellement anticipé en cas d'évolution de la vue</b>		
Périodicité de renouvellement dérogatoire	1 an pour le renouvellement de la prise en charge d'un équipement complet (2 verres + la monture)	Renouvellement de la prise en charge possible sans délai pour l'acquisition <b>de verres</b> .
Cas d'application de la périodicité dérogatoire	<ul style="list-style-type: none"> <li>variation de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;</li> <li>variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre) ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres, en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;</li> <li>somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;</li> <li>variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;</li> <li>variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;</li> <li>variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) &gt; 4,00 dioptries.</li> </ul>	
Constatation de l'évolution de la vue	<ul style="list-style-type: none"> <li>soit présentation à l'opticien d'une nouvelle prescription médicale et comparaison avec l'ancienne,</li> <li>soit adaptation de la prescription médicale par l'opticien-lunetier lors d'un renouvellement de délivrance.</li> </ul>	Sur présentation à l'opticien d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique.
<b>Renouvellement anticipé en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières</b>		
Périodicité de renouvellement dérogatoire	Aucun délai de renouvellement <b>des verres</b> .	
Cas d'application de la périodicité dérogatoire	Cf. liste des pathologies concernées dans l'arrêté du 3 décembre 2018 parue au JO du 13/12/2018.	
Constatation de l'évolution de la vue	Présentation à l'opticien d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique avec mention de l'existence d'une situation médicale particulière.	

VERRES SIMPLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verre unifocal sphérique dont la sphère est comprise entre <math>-6,00</math> et <math>+6,00</math> dioptries,</li> <li>• Verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre <math>-6,00</math> et <math>0</math> dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à <math>+4,00</math> dioptries,</li> <li>• Verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à <math>6,00</math> dioptries.</li> </ul>
VERRES COMPLEXES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verre unifocal sphérique dont la sphère est hors zone de <math>-6,00</math> à <math>+6,00</math> dioptries,</li> <li>• Verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre <math>-6,00</math> et <math>0</math> dioptries et dont le cylindre est supérieur à <math>+4,00</math> dioptries,</li> <li>• Verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à <math>-6,00</math> dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à <math>0,25</math> dioptrie,</li> <li>• Verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à <math>6,00</math> dioptries,</li> <li>• Verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est comprise entre <math>-4,00</math> et <math>+4,00</math> dioptries,</li> <li>• Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre <math>-8,00</math> et <math>0,00</math> dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à <math>+4,00</math> dioptries,</li> <li>• Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à <math>8,00</math> dioptries.</li> </ul>
VERRES TRES COMPLEXES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de <math>-4,00</math> à <math>+4,00</math> dioptries,</li> <li>• Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre <math>-8,00</math> et <math>0</math> dioptries et dont le cylindre est supérieur à <math>+4,00</math> dioptries,</li> <li>• Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à <math>-8,00</math> dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à <math>0,25</math> dioptrie,*</li> <li>• Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à <math>8,00</math> dioptries.</li> </ul>

\*Sphère supérieure à une dioptrie de l-8DI soit -9D

Annexe 2 Garanties prévoyance

Garanties	Options	
	Option 1	Option 2
<b>CAPITAUX DECES TOUTES CAUSES</b> Célibataire, marié, veuf, divorcé, séparé, PACS, concubin, union libre avec ou sans enfant Majoration par personne à charge	200% T1 T2 <sup>1</sup>  +75 % T1 T2 <sup>1</sup>	200% T1 T2 <sup>1</sup>  Néant
<b>RENTE EDUCATION</b> Enfants jusqu'à 11 ans révolus Enfants de 12 à 16 ans révolus Enfants de 17 ans et, si étude, de 18 à 26 ans révolus Rente orphelin <sup>2</sup>	Néant Néant Néant Néant	10% T1 T2 <sup>1</sup> 15% T1 T2 <sup>1</sup> 18% T1 T2 <sup>1</sup> 100 % rente éducation
<b>GARANTIES ANNEXES DECES</b> Capital supplémentaire décès accidentel	50 % T1 T2 <sup>1</sup> +15% majoration par personne à charge	50 % T1 T2 <sup>1</sup> +15% majoration par personne à charge
Décès postérieur du conjoint <sup>3</sup>	50% Capital décès option 1	50% Capital décès option 1
Précédés conjoint ou enfant à charge (à partir de 12 ans) <sup>3</sup>	234% PMSS <sup>7</sup>	234% PMSS <sup>7</sup>
Invalidité absolue et définitive (IAD 3ème catégorie SS)	100% du Capital décès option 1 + 100% T1 T2 <sup>1</sup>	100% du Capital décès option 1 + 100% T1 T2 <sup>1</sup>
<b>ARRET DE TRAVAIL</b> En relais et complément de la rémunération maintenue par Pôle emploi / SS / autres prestations d'incapacité de travail (cf. article 2.10) Invalidité catégorie 1 Invalidité catégorie 2/3	100% du salaire net de référence <sup>5a16</sup> 40 % T1 T2 <sup>4</sup> 80 % T1 T2 <sup>4</sup>	100% du salaire net de référence <sup>5a16</sup> 40 % T1 T2 <sup>4</sup> 80 % T1 T2 <sup>4</sup>

1 Tranche 1 : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale, ou salaire total si celui-ci est inférieur au plafond.  
2 Tranche 2 : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond annuel de la Sécurité sociale et huit fois ce plafond  
3 En cas de décès simultané ou postérieur du dernier parent, ou lorsque les enfants deviennent orphelins des deux parents au jour du décès, il est versé à chaque enfant à charge une allocation complémentaire annuelle dont le montant est égal au montant de la rente servie à titre principal  
4 Lorsque le décès du conjoint, partenaire de PACS ou concubin (ayant toujours cette qualité au jour du décès) survient simultanément ou postérieurement au décès de l'agent, ce capital est versé aux enfants à charge à cette date, réparti par part égale entre eux.  
5 Selon la définition de l'article 2.11 du présent accord  
6 Le salaire de référence des agents privés s'entend des éléments récurrents de rémunération  
7 Le salaire de référence des agents publics s'entend des éléments récurrents de rémunération  
8 PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale  
9 Décès d'un enfant de moins de 12 ans : prise en charge des frais funéraires dans la limite des frais engagés plafonnés à 234% du PMSS

**Annexe 3** Détermination de la rémunération annuelle de référence des 12 derniers mois

La rémunération annuelle de référence est déterminée en prenant en compte les seuls éléments récurrents de salaire.

	Statut de droit public	Statut de droit privé
Eléments principaux pris en compte*	<div>Le traitement indiciaire,</div> <div>Le supplément familial de traitement</div> <div>L'indemnité de résidence</div> <div>La prime de fonction (PV + PF)</div> <div>La majoration outre-mer</div> <div>L'indemnité compensatrice de CSG</div> <div>L'indemnité pour activités dans les Quartiers Prioritaires de la Ville</div> <div>L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)</div>	<div>Le salaire de base</div> <div>Le relèvement de traitement</div> <div>La prime d'ancienneté</div> <div>La prime de vie chère</div> <div>L'indemnité compensatrice de CSG</div> <div>Le forfait cadre</div> <div>L'allocation vacances</div> <div>Le 13ème mois</div> <div>L'indemnité différentielle de congés payés</div>
A titre d'exemple : éléments principaux non pris en compte (non récurrents)	<div>Les heures complémentaires et supplémentaires</div> <div>Les astreintes</div> <div>Le complément de prime variable et collectif</div> <div>La prime de performance</div> <div>La monétisation des jours CET</div> <div>Les indemnités de jury ou de formation</div> <div>Les part variables individuelles liées à la manière de servir</div> <div>...</div>	<div>Les heures complémentaires et supplémentaires</div> <div>Les astreintes</div> <div>Les indemnités liées à la mobilité</div> <div>La prime de performance</div> <div>La monétisation des jours CET</div> <div>Les gratifications médailles du travail</div> <div>La prime conférerier</div> <div>Les primes ponctuelles</div> <div>...</div>

\* En cas de création d'un élément récurrent de rémunération, celui-ci sera intégré dans le calcul du salaire de référence

**Avenant du 26 mars 2021**

à l'accord du 30 septembre 2010  
relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail (OATT)

NOR : ASET2251333M

IDCC : 2847

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

**Pôle emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**SNAP ;**

**FSU,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties conviennent de modifier l'article 6 « Gestion des heures travaillées » de l'accord national du 30 septembre 2010 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail au sein de Pôle emploi selon les termes fixés ci-après.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 6 de l'accord national du 30 septembre 2010**

La dernière phrase du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 6 de l'accord du 30 septembre 2010 est complétée comme suit : « Elle veille à garantir la confidentialité des données enregistrées dans ces outils, et leur utilisation des données conformément au RGPD ».

Après la première phrase du deuxième paragraphe de l'article 6 de l'accord du 30 septembre 2010, il est inséré la phrase suivante :

« Par exception, le décompte du temps de travail pour les agents en situation de télétravail se réalise au moyen d'un système de badgeage virtuel à partir du poste informatique de l'agent. Les agents travaillant sur site peuvent aussi, à leur initiative, utiliser ce mode de badgeage s'ils le souhaitent. »



## **Article 2 | Notification de l'avenant**

Le présent accord signé est notifié par la direction de Pôle emploi aux organisations syndicales représentatives dans la branche.

## **Article 3 | Droit d'opposition**

Le présent accord collectif de branche pourra faire l'objet d'une opposition conformément aux dispositions du code du travail.

## **Article 4 | Publicité et dépôt de l'avenant**

Le présent accord est déposé, à l'initiative de la direction générale de Pôle emploi, auprès de la direction générale du travail (DGT) et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions du code du travail.

## **Article 5 | Durée de l'avenant et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord collectif de branche est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur dès la mise en œuvre de la solution technique de badgeage au poste de travail informatique et au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2021.

## **Article 6 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant peut faire l'objet d'une dénonciation ou d'une révision dans les conditions prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 26 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 15 décembre 2021**  
à l'accord du 20 juillet 2015  
relatif à l'emploi des personnes handicapées

NOR : ASET2251331M

IDCC : 2847

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

**Pôle emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**SNAP ;**

**FSU SNU,**

d'autre part,

Constatant que malgré l'ouverture, en 2021, de la négociation d'un accord portant sur les mesures relatives à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, celle-ci ne pourra être finalisée avant l'échéance du dernier avenant de prorogation du 18 décembre 2020. Les parties signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes :

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

Le terme de l'accord du 20 juillet 2015 pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi, prolongé par les avenants des 18 juillet 2018, 20 mars 2020 et 18 décembre 2020 est fixé, par le présent avenant, au 30 avril 2022.

### Article 2

Le présent avenant signé est notifié par la direction de Pôle emploi aux organisations syndicales représentatives de branche conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Cet avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat- greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

*Fait à Paris, le 15 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3097 | **PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE**  
**(19 janvier 2012)**

(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,  
*Journal officiel* du 10 avril 2015)

**Avenant du 19 juillet 2022**  
relatif à la révision du titre IV de la convention collective

NOR : ASET2251316M

IDCC : 3097

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

**SPI ;**

**API ;**

**UPC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SPIAC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par le présent avenant, les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique entendent mettre en conformité le titre IV de la convention collective la production cinématographique, considérant les réserves formulées dans l'arrêté d'extension du 27 juillet 2018.

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

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup> de la CCNPC.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche de la production cinématographique.

À ce titre, ils précisent que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **2.1. Article II.2 « Égalité professionnelle et absence de discrimination »**

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article II.2 est modifié comme suit :

« Il est précisé en outre qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail. »

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article II.2 est modifié comme suit :

« Les conditions d'emploi des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

## **2.2. Article II.4.1 b « Cessation du contrat au cours de la période d'essai »**

Le point b de l'article II.4.1 est modifié comme suit :

« Dans le cas où l'essai n'est pas considéré comme satisfaisant par le salarié ou l'employeur, celui des deux qui souhaite mettre fin au contrat de travail le fait connaître à l'autre par écrit avec avis de réception, ou lettre remise contre décharge, sans indemnité à verser à l'autre partie.

Dans le cas de rupture du contrat de travail par l'employeur, en cours ou au terme de la période d'essai, il devra être respecté, conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, un délai de prévenance d'au moins :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le salarié, pour sa part, doit respecter, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative, en cours ou au terme de la période d'essai, un préavis de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence. »

## **2.3. Article II.4.2.1 e « Départ volontaire à la retraite »**

Le point e de l'article II.4.2.1 est modifié comme suit :

« Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite peut, sous réserve du respect des dispositions relatives au préavis, faire valoir son départ en retraite. Dans

ce cas, il est versé au salarié concerné une indemnité de départ en retraite calculée conformément aux dispositions des articles L. 1237-9 et D. 1237-1 et suivants du code du travail. »

#### **2.4. Article II.4.2.3 « Indemnités de licenciement »**

Le point *a* de l'article II.4.2.3 est modifié comme suit :

« Pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 6 et 8 mois d'ancienneté, au *pro rata temporis* : un cinquième de rémunération mensuelle.

Pour les salariés ayant au moins 8 mois d'ancienneté, au *pro rata temporis* :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans ;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de dix ans.

Conformément aux dispositions légales, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

#### **2.5. Article II.V a « Conditions de renouvellement »**

Le 5<sup>e</sup> alinéa du *a* de l'article II.V est modifié comme suit :

« La durée totale du contrat de travail à durée déterminée, incluant son ou ses renouvellements éventuels, ne peut excéder la durée maximale prévue au point *b* du présent article. »

#### **2.6. Article II.V b « Durée maximale du contrat »**

Le troisième alinéa du *b* de l'article II.V est modifié comme suit :

« Elle peut être portée à vingt-quatre mois dans les conditions prévues à l'article L. 1242-8-1 du code du travail (contrat exécuté à l'étranger, contrat conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail, etc. »

#### **2.7. Article II.V c « Rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée »**

Les deux derniers paragraphes du point *c* de l'article II.V sont modifiés comme suit :

« Conformément à l'article L. 1243-4 du code du travail, la rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée à l'initiative de l'employeur en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail, entraîne le versement au salarié d'une indemnité d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail.

La rupture anticipée du contrat de travail à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du code du travail emporte exclusion du paiement de l'indemnité de fin de contrat. Conformément à l'article L. 1243-3 du code du travail, cette situation ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi. »

## 2.8. Article IV.1.1 « Durée du travail »

Les termes « DIRECCTE » sont remplacés par « DRIEETS ».

## 2.9. Article IV.2.1 « Travail du dimanche »

Le premier alinéa de l'article IV.2.1 est modifié comme suit :

« Le travail du dimanche est interdit. Toutefois, en conformité avec l'article 23 du titre I<sup>er</sup>, l'employeur pourra, à titre exceptionnel lié à un événement impératif particulier, recourir au travail du dimanche et reporter le repos hebdomadaire à un autre jour de la semaine civile, choisi par le salarié. Dans le cadre du présent titre et des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, le travail du dimanche peut être autorisé au regard de circonstances exceptionnelles (festival, phase de développement et/ou accompagnement d'un tournage, manifestation nationale et/ou internationale, clôture des comptes...), mais ne saurait excéder plus de dix dimanches par année civile, pour un même salarié avec un même employeur. »

## 2.10. Article IV.3.1 « Salariés soumis à un horaire collectif »

Le sixième alinéa de l'article IV.3.1 est modifié comme suit :

« L'employeur peut organiser la durée du travail sur une période supérieure à la semaine dans la limite de quatre semaines dans les entreprises de 50 salariés et plus et dans la limite de neuf semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues aux articles L. 3121-45, L. 3171-1, D. 3121-25, D. 3121-27 et D. 3121-28 du code du travail. »

## 2.11. Article IV.3.2 « Aménagement du temps de travail sur l'année »

Le premier alinéa du préambule de l'article IV.3.2 est modifié comme suit :

« Afin de mieux concilier les impératifs de l'activité, d'adapter le fonctionnement des entreprises tout en respectant les rythmes de travail, et d'améliorer les conditions de travail des salariés dans le respect de la vie personnelle et familiale, la présente convention permet aux entreprises relevant de son champ d'application, d'aménager le temps de travail conformément aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail. »

Le quatrième alinéa du préambule de l'article IV.3.2 est modifié comme suit :

« La mise en place d'un aménagement du temps de travail sur l'année relève de la décision de l'employeur, qui doit en informer l'ensemble des salariés. Les parties rappellent que la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à quatre semaines et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour un salarié à temps complet, conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail. »

## 2.12. Article IV.3.2 § 1 « Période de référence pour l'aménagement du temps de travail »

Le troisième alinéa du point a de l'article IV.3.2 § 1 est modifié comme suit :

« Cette durée est déterminée en tenant compte des congés annuels légaux, des jours fériés et repos hebdomadaires non travaillés. »

Le deuxième alinéa du point b de l'article IV.3.2 est modifié comme suit :

« Pour les salariés sous contrat à durée déterminée d'un mois et plus, la durée de la période de référence s'apprécie dans les mêmes conditions que celle applicable aux salariés en contrat à durée indéterminée. »

Il est ajouté un troisième alinéa :

« Lorsque le contrat débute ou arrive à échéance en cours de période de référence, il convient d'appliquer la règle définie au § 4 du présent article. »

### **2.13. Article IV.3.2 § 2 « Détermination des horaires de travail »**

À l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 2 de l'article IV.3.2, les termes « au comité d'entreprise et aux délégués du personnel » sont remplacés par « au comité social et économique ».

### **2.14. Article IV.3.2 § 3 « Prise en compte des absences rémunérées »**

Le titre du § 3 « Prise en compte des absences rémunérées » devient « Prise en compte des absences ».

L'article IV.3.2 § 3 est modifié comme suit :

#### **a) Calcul du maintien ou de la déduction de salaire**

Lorsque le salarié est absent du fait d'une maladie ou d'un accident, l'horaire retenu pour le calcul du maintien de salaire est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle moyenne, quels que soient la durée ou l'horaire de travail en vigueur au moment de cette absence.

Les absences non rémunérées et non indemnisées sont comptabilisées en tenant compte de la durée de travail réelle que le salarié aurait effectuée s'il avait été présent.

#### **b) Valorisation des absences**

La présente section vise à vérifier qu'en fin d'année, le nombre d'heures rémunérées au titre du lissage sur la base de l'horaire moyen de 35 heures correspond au nombre d'heures effectivement travaillées à prendre en compte pour l'aménagement annuel du temps de travail.

Les heures d'absences doivent être décomptées en fonction de l'horaire réel planifié le jour ou la semaine de l'absence. Il convient donc de prendre en compte l'horaire collectif réel effectué pendant l'absence du salarié pour vérifier quelle aurait été sa durée de travail s'il avait été présent et la comparer à la durée annuelle de travail.

#### **c) Seuil de déclenchement des heures supplémentaires**

##### **1. Cas du salarié absent du fait d'une maladie ou d'un accident**

Lorsque le salarié est absent du fait d'une maladie ou d'un accident pendant une période haute d'activité, le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires doit être réduit de la durée de cette absence, évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail, soit 35 heures.

Exemple :

Un salarié est en arrêt maladie pendant trois semaines au cours de la période de référence.

1<sup>re</sup> étape : la durée de son absence est évaluée à  $35 \times 3 = 105$  heures.

2<sup>e</sup> étape : le seuil de déclenchement des heures supplémentaires qui lui est applicable est égal à  $1\,607 - 105 = 1\,502$  heures.

Les heures de travail effectuées par le salarié au-delà de 1 502 heures au cours de la période de référence doivent donner lieu au paiement d'heures supplémentaires.

##### **2. Absences non rémunérées**

Les heures d'absence non rémunérées doivent être déduites pour le décompte des heures supplémentaires effectué en fin de période, ces heures d'absence ne pouvant être assimilés à du temps de travail effectif. »



## 2.15. Article IV.3.2 § 4 « Dispositions relatives aux arrivées et départs en cours de période de référence dans le cadre de l'aménagement du temps de travail »

L'article IV.3.2 § 4 est modifié comme suit :

### « a) Détermination de la période de référence

Lorsque la période de référence définie au § 1 a n'est pas effectuée dans son intégralité du fait d'une arrivée ou d'un départ en cours d'année, une période de référence écourtée est calculée au *pro rata temporis* sur la base de 35 heures hebdomadaires.

### b) Heures supplémentaires

À la fin de la période de référence ou à l'issue du contrat de travail, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires éventuelles sont décomptées en fin de période de référence ou à l'issue du contrat de travail.

Au cours de la période de référence, lors des semaines pendant lesquelles la durée du travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures.

### c) Régularisation des compteurs

À la fin de la période de référence, si le salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il lui est versé un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération correspondant aux heures réellement effectuées et celle correspondant aux heures rémunérées.

Lorsque les salaires versés sont supérieurs au nombre d'heures réellement accomplies, l'accord d'entreprise détermine les règles applicables en cas de trop-perçu.

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif économique, de licenciement pour cause réelle et sérieuse ou de dispense de préavis à l'initiative de l'employeur, le salarié conserve le trop-perçu éventuellement acquis. »

## 2.15. Article IV.3.2 § 5 « Lissage de la rémunération »

L'article IV.3.2 § 5 est modifié comme suit :

« Les salariés perçoivent une rémunération identique chaque mois, indépendamment de l'horaire réellement effectué dans le mois. Celle-ci est établie sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de travail de 35 heures.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles sont payées à la fin de la période de référence.

En cas d'arrivée ou départ en cours d'année, il convient d'appliquer la règle mentionnée au § 4. »

## 2.16. Article IV.3.2 § 6 « Attributions de jours de repos (dits "JRTT") »

Le huitième alinéa de l'article IV.3.2 § 6 est modifié comme suit :

« Ne sont pas prises en compte pour le calcul des JRTT les absences non assimilées à du temps de travail effectif, telles que les éventuels jours de pont, les absences pour maladie, les jours de congés exceptionnels et autorisations d'absence, les absences sans solde, les périodes de formation effectuées hors du temps de travail conformément à la législation en vigueur. Ces périodes d'absence entraînent la réduction du

nombre de JRTT, à hauteur du nombre qu'elles auraient généré si elles avaient été travaillées. »

## 2.17. Article IV.3.2 § 8 « Heures supplémentaires »

Au 4<sup>e</sup> alinéa du § 8 : « 3° les heures effectuées au-delà de 35 heures au cours d'une même semaine » est supprimé.

À l'avant-dernier alinéa de la section intitulée « Contingent d'heures supplémentaires » de l'article IV.3.2 § 8, les termes « du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe », sont remplacés par « du comité social et économique, s'il existe ».

Le dernier alinéa de la section intitulée « Contingent d'heures supplémentaires » de l'article IV.3.2 § 8 est modifié comme suit :

« Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent de 220 heures ouvrent droit à contrepartie obligatoire en repos s'ajoutant à la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration ainsi qu'au repos compensateur de remplacement. Les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont celles définies aux articles L. 3121-30, L. 3121-33, L. 3121-38, L. 3121-39 et D. 3121-17 à D. 3121-23 du code du travail. »

Au sixième alinéa de la section intitulée « Repos compensateur de remplacement » de l'article IV.3.2 § 8, les termes « du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe » sont remplacés par « du comité social et économique, s'il existe ».

## 2.18. Article IV.4 « Forfait jours »

Le préambule de l'article IV.4 est modifié comme suit :

« Compte tenu de sa nature, la conclusion d'une convention de forfait en jours doit être justifiée par la particularité des missions confiées au salarié et apporter les garanties nécessaires à la protection de sa santé, dans les conditions indiquées ci-après.

Le recours à ce dispositif est soumis aux dispositions du code du travail relatives à la consultation du comité social et économique dans les entreprises dans lesquelles il aura été mis en place, en application de l'article L. 2312-26 II 5° e).

À cet effet, l'employeur remet chaque année à cette instance un rapport faisant état des lieux sur :

- le nombre de salariés soumis à la convention de forfait en jours ;
- la charge de travail de ces salariés ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale et personnelle des salariés soumis à la convention de forfait en jours. »

## 2.19. Article IV.4 « Mise en place et fonctionnement du forfait jours »

Après le 11<sup>e</sup> alinéa de la section intitulée « IV.4.1. Mise en place et fonctionnement du forfait jours », le paragraphe suivant est ajouté :

« En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence, le nombre de jours de travail est calculé au *pro rata temporis*, en tenant compte du nombre de jours calendaires de présence sur l'année N, du nombre de jours de congés payés non acquis et du nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré. »

## 2.20. Article IV.4 « Modalités de suivi et dispositif de contrôle de la charge de travail »

Le premier alinéa de la section intitulée « IV.4.2. Modalités de suivi et dispositif de contrôle de la charge de travail » de l'article IV.4 est modifié comme suit :

« S'agissant de la durée du travail, conformément à l'article L. 3121-62 du code du travail, le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours est soumis aux seules dispositions relatives aux temps de repos quotidien et hebdomadaire visés à l'article IV.1.3 du présent chapitre. »

Le cinquième alinéa de la section intitulée « Modalités de suivi et dispositif de contrôle de la charge de travail » de l'article IV.4 est modifié comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64 II 2° du code du travail, un entretien annuel est organisé chaque année entre le salarié et sa hiérarchie au cours duquel sont abordés les thèmes suivants :

- la charge individuelle de travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre activité professionnelle et vie privée et familiale ;
- la rémunération. »

## 2.21. Article IV.4 « Droit à la déconnexion »

Après la section intitulée « Modalités de suivi et dispositif de contrôle de la charge de travail » de l'article IV.4, il est inséré une nouvelle section intitulée « IV.4.3. Modalités du droit à la déconnexion ». Celle-ci stipule :

« Afin de garantir le respect du droit à la santé et au repos des salariés soumis au forfait-jours, un accord d'entreprise, ou à défaut, une charte d'entreprise établie par l'employeur et soumise à l'avis du comité social et économique, prévoit les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, dans les conditions prévues aux articles L. 2242-17-7°, L. 3121-64 et L. 3121-65 du code du travail. La convention de forfait individuelle conclue avec le salarié prévoit aussi ces modalités.

Dans ce but, l'accord d'entreprise, ou à défaut, la charte établie par l'employeur, et la convention de forfait indiquent notamment que lors des temps de repos et en dehors des jours travaillés, le salarié est présumé non connecté mais que toutefois, pendant ces périodes :

- l'usage des outils de communication à distance doit être justifié par des circonstances de caractère exceptionnel et par l'urgence ;
- s'il est indispensable de contacter le salarié du fait d'une situation d'urgence, la communication écrite doit être privilégiée ;
- dans le cadre de cette urgence, l'envoi des courriels et appels doit être limité au strict nécessaire ;
- il ne peut pas être tenu rigueur au salarié de ne pas avoir répondu à des appels ou courriels professionnels. »

## 2.22. Article IV.5 « Forfait sans référence horaire »

Le troisième alinéa de l'article IV.5 est modifié comme suit :

« À l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, au compte épargne temps, aux congés d'articulation entre la vie personnelle et familiale prévus aux articles L. 3142-1 à L. 3142-35 du code du travail, aux congés pour engagement associatif, politique ou militant prévus aux articles L. 3142-36 à L. 3142-104 du code du travail, au congé et à

la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise prévus aux articles L. 3142-105 à L. 3142-124 du code du travail, aucune disposition légale, réglementaire ou conventionnelle relative à la durée du travail n'est applicable aux salariés dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire. »

## **2.23. Article IV.6 « Travail à temps partiel »**

Le préambule de l'article IV.6 est modifié comme suit :

« En préambule, il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de traitement dans les conditions prévues aux premier, quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 3123-5 du code du travail. »

## **2.24. Article IV.6.1 « Définition et champ d'application »**

Le premier alinéa de l'article du point IV.6.1 de l'article IV.6 est modifié comme suit :

« Sont considérés comme travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est inférieure à la durée légale du travail, conformément à l'article L. 3123-1 du code du travail. »

Le second alinéa de l'article IV.6.1 de l'article IV.6 est supprimé.

## **2.25. Article IV.6.3 « Durée de travail minimale »**

Le point IV.6.3 de l'article IV.6, est modifié comme suit :

« En application des articles L. 3123-7, L. 3123-19 et L. 3123-27 du code du travail, la durée du travail du salarié à temps partiel ne peut être inférieure à une durée minimale de 24 heures hebdomadaires. Toutefois cette durée peut être réduite dans trois hypothèses :

1° Conformément au sixième alinéa de l'article L. 3123-7 code du travail, une durée du travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée précitée. Cette demande est écrite et motivée.

2° De même, conformément au septième alinéa de l'article L. 3123-7 du même code, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Par ailleurs, à compter du 31 janvier 2015, sont également exclus de la durée minimale de 24 heures :

- les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours (art. L. 3123-7, al. 3) ;
- les CDD et les contrats de travail temporaire, lorsqu'ils sont conclus pour remplacement (art. L. 3123-7, al. 4 et 5).

3° Enfin, conformément à l'article L. 3123-19 du même code, une durée de travail inférieure peut être fixée par l'employeur, compte tenu de ses besoins en personnel, sans qu'il soit possible d'aller en-deçà de 8 heures par semaine. Les besoins peuvent être multiples : recrutement d'un poste supplémentaire en cas de surcroît temporaire d'activité ne nécessitant pas pour autant l'emploi d'un temps plein, accomplissement d'une tâche régulière mais de faible amplitude (ex : agent d'entretien), etc. Les parties reconnaissent la nécessité d'instaurer une durée de travail inférieure à 24 heures pour ces situations, afin de limiter le recours à la prestation de service ou à l'intérim. Cette durée de travail inférieure à 24 heures concerne notamment les agents d'entretien ou de gardiennage ou le personnel en charge de la paye/comptabilité.

Dans ces situations, les horaires de travail doivent être réguliers ou être fixés de telle sorte qu'ils permettent au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée précitée de 24 heures.

Dans ces différentes hypothèses, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Par ailleurs, la durée du travail à temps partiel devra être répartie, sur des journées entières ou des demi-journées (matin ou après-midi), soit respectivement 7 heures ou 3 h 30 sauf dans le cas mentionné au 2° ci-dessus. »

## **2.26. Article IV.6.5 « Complément temporaire d'heures par avenant »**

Au point IV.6.5 de l'article IV.6, la référence à « l'article L. 3123-25 du code du travail » est remplacée par « l'article L. 3123-22 du code du travail ».

## **2.27. Article IV.6.7 « Information des instances représentatives du personnel »**

Les termes « au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel » sont remplacés par « au comité social et économique, s'il existe ».

## **2.28. Article IV.6 « Travail à temps partiel »**

L'article IV.6 est complété par une section IV.6.8 et une section IV.6.9.

La section IV.6.8 est intitulée « Égalité de traitement » et stipule :

« Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié à temps complet qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus à temps complet, notamment en ce qui concerne l'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. »

La section IV.6.9 est intitulée « Répartition de la durée du travail au cours de la journée » et stipule :

« La durée minimale de travail continue au cours de la journée est fixée à deux heures. L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures. »

## **2.29. Article V.1 « Frais de transport »**

L'article V.1 est modifié comme suit :

« L'employeur prend en charge la moitié du coût de l'abonnement aux transports en commun ou aux services publics de location de vélos souscrit par le salarié pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, conformément aux dispositions des articles L. 3261-2 et R. 3261-1 et suivants du code du travail. »

## **2.30. Article VI.1 « Salaire minimum »**

Après le troisième alinéa de l'article VI.1, il est ajouté un nouvel alinéa :

« À expérience équivalente, il est garanti le même montant de rémunération aux femmes et aux hommes occupant des fonctions identiques. »

Le quatrième alinéa de l'article VI.1 est modifié comme suit :

« Pour les salariés dont la rémunération est, pour partie au moins, composée d'un variable, l'appréciation du respect du salaire minimum conventionnel est vérifié en le comparant avec le salaire réellement perçu sur la période considérée.

S'il s'avère que la rémunération versée est inférieure au salaire minimum conventionnel, un complément devra être versé afin d'atteindre ce montant. »

L'avant dernier alinéa de l'article VI.1 est modifié comme suit :

« Quelle que soit la fonction pour laquelle le cadre ou l'agent de maîtrise a été engagé, il peut être affecté temporairement à d'autres emplois équivalents ou supérieurs. Dans ce cas, pendant toute la durée de cette affectation, il perçoit une indemnité correspondant à la différence entre les salaires minima des deux emplois. »

## 2.31. Article VI.3 « Expérience acquise »

L'article VI.3 est modifié comme suit :

« Afin de tenir compte et de valoriser l'expérience acquise par un salarié au sein d'une même entreprise, celui-ci verra son salaire minimum de base<sup>[1]</sup> hors "compléments", augmenté du pourcentage suivant :

- 5 % après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise (incluant les 5 % ci-dessus) ;
- 15 % après 15 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise (incluant les 10 % ci-dessus).

Ces pourcentages, introduits par l'avenant du 29 juillet 2016 relatif au titre IV, sont revalorisés par l'avenant relatif au titre IV du 19 juillet 2022. Ils cessent donc de s'appliquer à compter de l'entrée en vigueur de cet avenant, et plus précisément du présent article modifié.

À titre transitoire, il est précisé que les salariés bénéficiant déjà, lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle rédaction du présent article, d'une majoration de leur salaire au titre de l'expérience acquise ou de l'ancienneté, ne pourront subir une réduction du taux de la majoration qui leur est applicable.

Dès lors, à compter de l'entrée en vigueur de cet avenant, le salaire minimum de base<sup>[2]</sup> hors "compléments", est augmenté de :

- 4 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 7 % (incluant les 4 % ci-dessus) entre 6 ans et 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 11 % (incluant les 7 % ci-dessus) entre 9 ans et 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 % (incluant les 11 % ci-dessus) après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'application de cette majoration ne saurait avoir d'effet rétroactif ni se cumuler avec les majorations applicables avant l'entrée en vigueur de l'avenant portant révision du titre IV. »

## 2.32. Chapitre VII « Santé, prévoyance »

Les termes « et ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 » sont supprimés de l'article unique du chapitre VII.

[1] Correspondant au niveau de qualification du salarié.

[2] Correspondant au niveau de qualification du salarié.

Les annexes du titre IV sont modifiées comme suit :

**« Annexe IV.A Grille des salaires minima conventionnels**

Il est rappelé, comme l'indiquent le code du travail et l'article VI.1 du titre IV, qu'à compétence et expérience équivalentes, l'égalité salariale et professionnelle impose de d'allouer le même montant de rémunération aux femmes et aux hommes occupant des fonctions identiques.

*(Voir page suivante.)*

Classification	Niveau	Qualification	Salaires minima mensuels de base (en euros)	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaires minima mensuels incluant tous compléments (en euros)
Cadre supérieur	1	Qualifiée confirmée Niveau 7 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Cadre A	2	Qualifiée Niveau 6 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Cadre B	3	Niveau 5 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Agent de maîtrise	4	Qualifiée confirmée Niveau 4 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Employé A	5	Qualifiée Niveau 3 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	1 715,00	3 %	3 %	–	1 817,90
Employé B	6	Pas de diplôme ou expérience professionnelle nécessaire	1 685,00	3 %	–	–	1 735,55



## Annexe IV.B Emplois repères

Cette liste est indicative.

*(Voir page suivante.)*

Fonction	Salaires minima mensuels conventionnels de base	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaires minima mensuels conventionnels Niveau avec compléments
Directeur général	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Directeur administratif	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Directeur financier	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Contrôleur de gestion – Chef comptable	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Chargé administratif	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Comptable	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Directeur juridique	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Juriste	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Assistant juridique	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90
Directeur des ressources humaines	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Assistant RH	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90
Directeur des moyens généraux	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Responsable informatique	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Agent d'accueil	1 685,00	3 %			1 735,55
Standardiste	1 685,00	3 %			1 735,55
Coursier	1 685,00	3 %			1 735,55
Gardien	1 685,00	3 %			1 735,55
Directeur marketing	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Assistant marketing	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Producteur exécutif	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Responsable du développement	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Responsable de ligne éditoriale	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89

Fonction	Salaires minima mensuels conventionnels de base	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaires minima mensuels conventionnels Niveau avec compléments
Chargé des lignes éditoriales du développement	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Directeur des productions	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Chargé des productions et des post-productions	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Assistant des productions	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90
Secrétaire	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90
Employé administratif	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90

#### **Article 4 | Entrée en vigueur et extension**

Il est convenu que le présent avenant s'applique le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Néanmoins, il sera applicable dès le 1<sup>er</sup> septembre 2022 aux entreprises qui adhèrent à l'un des organisations professionnelles signataires.

L'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 19 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

### Salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise

#### Chapitre I<sup>er</sup> Fonctions

##### Article I.1 | *Salariés visés*

En application des dispositions de l'article 2 du titre I<sup>er</sup>, le présent titre règle les relations entre, d'une part, les salariés attachés à l'activité permanente des entreprises de production cinématographique, engagés sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun hormis les contrats à durée déterminée de droit commun visés par exception à l'article 2 du titre I<sup>er</sup> et à l'article 1<sup>er</sup> du titre II et, d'autre part, les entreprises de production cinématographique ou de films publicitaires.

Ces salariés ne peuvent être affiliés, ni relever en matière de congés payés des dispositions relatives à la caisse des congés spectacles, au titre de leur contrat de travail régi par le présent titre.

L'emploi des salariés relevant du titre IV ne peut faire l'objet d'engagements par contrats à durée déterminée dit d'usage.

Ces salariés engagés sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun sont dénommés ci-après « Salariés permanents ».

##### Article I.2 | *Classification des emplois et niveaux de qualification*

À travers les présentes dispositions de la classification, les signataires de la présente convention réaffirment leur volonté de valoriser le travail de tous les salariés permanents et de leur offrir la possibilité d'une évolution de carrière en dehors de l'accès à des fonctions supérieures.

L'évolution professionnelle est possible tout au long de la carrière dans le cadre de promotions consécutives à un changement de métier ou d'emploi.

La promotion consiste à confier à un salarié des fonctions et responsabilités dans le cadre d'un métier ou de l'emploi qu'il occupait précédemment. Elle s'opère en principe dans le cadre d'une mobilité professionnelle ou d'un changement d'organisation.

##### I.2.1. Construction de la grille de niveaux de qualification

Les Salariés permanents sont répartis sur 6 niveaux de qualification.

Les niveaux de qualification figurent en annexe IV-A du présent titre.

À chaque fonction correspond un niveau de salaire minimum conventionnel de base. La grille fixe également la possibilité d'attribuer des compléments « autonomie », « technicité » et/ou « responsabilité » de 3 % chacun de ce salaire minimum conventionnel de base.

Ces compléments peuvent être attribués indépendamment les uns des autres.

La **technicité de l'emploi**, est appréciée au regard du niveau de variété et de complexité des tâches à réaliser ; elle inclut les connaissances générales de base, les connaissances techniques, savoir-faire procéduraux et relationnels, acquis aussi bien par la formation que par l'expérience professionnelle.

Le **degré d'autonomie et d'initiative** est apprécié selon la latitude de décider et d'agir qui est laissée au salarié dans l'exercice de son emploi (la précision des instructions, la nature et le rythme des contrôles, l'initiative des réalisations requise) ; cette notion d'autonomie ne doit pas être confondue avec celle indiquée à l'article IV.4.4 du présent titre, laquelle vise l'impossibilité pour le salarié de déterminer à l'avance ses horaires de travail et par conséquent de déterminer l'organisation de son temps de travail.

Le **niveau de responsabilité** est apprécié au regard de l'importance de l'impact des décisions et des actions réalisées par le salarié dans le cadre de son emploi, sur la bonne marche de l'entreprise.

### **I.2.2. Classification des emplois cadres et non cadres**

Les emplois relevant des niveaux 1 à 3 ont le statut de cadre (cadre supérieur, cadre A, cadre B). Les emplois relevant du niveau 4 ont le statut d'agent de maîtrise. Les emplois relevant des niveaux 5 et 6 ont le statut d'employé (employé A, employé B).

L'annexe IV-B propose, à titre indicatif, une liste d'emplois repère.

### **I.2.3. Présence continue, présence effective, ancienneté**

Les définitions ci-après valent pour l'application des dispositions du présent titre.

**I.2.3.1.** On entend par présence continue dans l'entreprise le temps écoulé depuis la date de prise d'effet du contrat de travail en cours.

**I.2.3.2.** On entend par présence effective dans l'entreprise le temps écoulé depuis la date de prise d'effet du contrat de travail en cours, à l'exclusion des périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu du fait de l'absence de l'intéressé pour maladie, accident, ou pour l'un des cas visés à l'article 16 du titre I<sup>er</sup> concernant les congés pour événements familiaux.

Toutefois, sont assimilés à des périodes de présence effective pour la détermination des droits relatifs aux congés payés, conformément au code du travail :

- les congés payés ;
- le congé maternité, paternité et adoption ;
- le congé légal accordé au père pour la naissance d'un enfant ;
- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes non rémunérées pour favoriser la formation syndicale ;
- le congé de formation accordé en application de la législation sur la formation professionnelle continue ;
- d'une façon générale, toutes les absences assimilées à des périodes de travail effectif par la législation en vigueur.

**I.2.3.3.** Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, il est tenu compte, dès le premier jour de travail, non seulement de la présence continue au titre du contrat de travail en cours mais également de la présence continue au titre des contrats de travail antérieurs du salarié, avec le même employeur dans la même entreprise, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait de l'intéressé.

## **Chapitre II Contrats de travail**

### **Article II.1 | Principes généraux**

Dans les entreprises de la production cinématographique, le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence pour les salariés relevant du présent titre. Cependant le recours au

contrat de travail à durée déterminée de droit commun est possible pour ces salariés, conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Parce qu'ils sont complémentaires et non exclusifs les uns des autres, ces contrats peuvent légitimement coexister au sein d'une même entreprise, parfois pour des fonctions identiques.

## **Article II.2 | Égalité professionnelle et absence de discrimination**

Complémentairement aux dispositions figurant au titre I<sup>er</sup>, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille. En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les conditions d'emploi des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article II.3 | Conclusion du contrat de travail**

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou son représentant. L'engagement fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire, dont l'un est obligatoirement remis au salarié au plus tard le jour de la prise d'effet de son engagement.

Nonobstant les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le contrat précise :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail, les déplacements supposés et les conditions de leur mise en œuvre et de leur défraiement. A défaut de lieu de travail fixe, la mention du site principal de rattachement ;
- la fonction, la classification et le statut (cadre ou non cadre) pour lesquels le salarié est occupé ;
- la nature du contrat ;
- la date de début du contrat, la durée de la période d'essai éventuelle ;
- le montant du salaire de base initial et les autres éléments constitutifs du salaire ainsi que la périodicité du versement du salaire auquel le salarié a droit ; la date limite de cette périodicité ne peut outrepasser le 8 du mois suivant celui au cours duquel le travail a été effectué ;

- la durée ou les modalités de détermination du préavis ;
- la durée de travail et l'organisation du temps de travail applicables au salarié ;
- la durée du congé payé ou les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;
- la mention de la présente convention collective et, le cas échéant, des accords collectifs propres à l'entreprise améliorant les conditions de la présente convention régissant les conditions de travail ;
- la mention de l'existence d'un règlement intérieur ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche dont copie doit être remise aux salariés qui en feront la demande ;
- les noms et adresses des organismes de protection sociale (caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance).

Par ailleurs, lorsque le contrat est à durée déterminée, il précisera également :

- la définition précise de son objet, conformément à la législation en vigueur ;
- lorsqu'il est conclu pour remplacer un salarié absent, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
- la date d'échéance du terme s'il s'agit d'un CDD à date fixe et, le cas échéant, les conditions éventuelles de son renouvellement ;
- dans le cas d'un contrat à durée déterminée à terme imprécis : la durée minimale d'engagement ;
- le taux de l'indemnité de précarité due au salarié en fin de contrat, égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié, à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés et des indemnités représentatives de frais professionnels ;
- le taux de l'indemnité compensatrice de congés payés. Le montant de cette indemnité est calculé en fonction du contrat sur la rémunération totale brute due au salarié, laquelle comprend l'indemnité de fin de contrat.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit et contre-signé par les parties.

## **Article II.4 | Contrat de travail à durée indéterminée**

### **II.4.1. Période d'essai**

#### *a) Objet et durée*

La période d'essai a pour objet de vérifier concrètement en situation effective d'activité, l'adéquation du salarié et de l'entreprise par rapport à leurs attentes respectives.

Le contrat de travail peut prévoir l'instauration d'une période d'essai au cours de laquelle le salarié peut donner ou recevoir congé, sur notification écrite, sans indemnité.

Sauf stipulations contractuelles plus favorables au salarié, la période d'essai est fixée comme suit :

- salarié non cadre : 1 mois, renouvelable 1 mois maximum ;
- salarié cadre : 3 mois, renouvelable 3 mois maximum.

Sous réserve d'être prévue par le contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois à la demande de l'employeur avec l'accord du salarié, ou à la demande du salarié, par avis écrit et motivé notifié à l'autre partie avant le terme de la période d'essai initiale dans le respect d'un délai de prévenance égal à l'une des durées de préavis ci-dessous décrites.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.



Durant la période d'essai, l'entreprise veille à faciliter l'insertion professionnelle du salarié. Un point doit être fait avant la fin de la période entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

La période d'essai peut toujours être réduite en cours d'exécution si les parties en conviennent.

#### **b) Cessation du contrat au cours de la période d'essai**

Dans le cas où l'essai n'est pas considéré comme satisfaisant par le salarié ou l'employeur, celui des deux qui souhaite mettre fin au contrat de travail le fait connaître à l'autre par écrit avec avis de réception, ou lettre remise contre décharge, sans indemnité à verser à l'autre partie.

Dans le cas de rupture du contrat de travail par l'employeur, en cours ou au terme de la période d'essai, il devra être respecté, conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, un délai de prévenance d'au moins :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le salarié, pour sa part, doit respecter, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative, en cours ou au terme de la période d'essai, un préavis de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence.

### **II.4.2. Rupture du contrat à durée indéterminée**

#### **II.4.2.1. Procédure**

Les cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée et la procédure y afférente, sont ceux prévus par le code du travail.

##### **a) Licenciement**

Il est rappelé que le licenciement doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Préalablement à toute mesure de licenciement envisagée et conformément à l'article L. 1232-2 du code du travail, l'employeur doit adresser au salarié une lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement.

Cette lettre doit être adressée en recommandé ou lui être remise en main propre contre récépissé.

La lettre de convocation à l'entretien préalable doit systématiquement informer le salarié de son droit de se faire assister dans les conditions prévues à l'article L. 1232-4 du code du travail.

##### **b) Démission**

La démission du salarié n'a pas à être motivée.

Elle ne se présume pas et ne doit pas être équivoque. Elle peut être présentée oralement ou par écrit.

##### **c) Rupture conventionnelle**

L'employeur et le salarié peuvent décider en commun de la rupture du contrat de travail en signant une convention soumise à homologation administrative, ou à autorisation pour les salariés protégés.

#### d) Mise à la retraite

Conformément aux dispositions légales, l'employeur peut mettre à la retraite le salarié âgé d'au moins 70 ans. En dessous de cet âge, l'employeur peut seulement proposer la mise à la retraite à condition que le salarié ait atteint l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une pension de retraite à taux plein et sous réserve du respect de la procédure légale.

Le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité égale au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que prévue à l'article « II.4.2.3 "Indemnité de licenciement" » du présent titre.

#### e) Départ volontaire à la retraite

Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite peut, sous réserve du respect des dispositions relatives au préavis, faire valoir son départ en retraite. Dans ce cas, il est versé au salarié concerné une indemnité de départ en retraite calculée conformément aux dispositions des articles L. 1237-9 et D. 1237-1 et suivants du code du travail.

### II.4.2.2. Préavis

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié, la durée de préavis réciproque est fixée comme suit :

- salarié non cadre ayant moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- salarié non cadre ayant 2 ans d'ancienneté et plus : 2 mois ;
- salarié cadre : 3 mois ;
- ces durées de préavis sont majorées de 1 mois en cas de licenciement lorsque le salarié est, à la date de notification de la rupture, âgé de plus de 50 ans.

La durée du préavis à respecter devra être mentionnée dans la lettre de rupture.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié est autorisé, pendant la durée de préavis exécuté, à s'absenter 2 heures par jour de travail, payées comme du temps de travail effectif, pour rechercher un nouvel emploi. D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, tout ou partie de ces heures peut être cumulé en cours ou fin de préavis.

Sauf accord entre les parties :

- en cas d'inobservation de tout ou partie du préavis par l'employeur, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis calculée en fonction de la durée du préavis restant à courir, ne se confondant ni avec l'indemnité de licenciement, ni avec des dommages et intérêts, conformément aux dispositions prévues aux articles L. 1234-5 et suivants du code du travail ;
- en cas d'inobservation de tout ou partie du préavis par le salarié notamment du fait qu'il a trouvé un nouvel emploi, celui-ci peut être dispensé de l'exécution dudit préavis s'il en fait la demande, excluant alors le paiement du montant de l'indemnité compensatrice de préavis. Dès lors, le contrat de travail prend fin à la date du départ du salarié de l'entreprise. À défaut d'accord de l'employeur et si le salarié n'exécute pas la durée de son préavis, l'employeur est en droit de demander le versement d'une indemnité compensatrice de préavis, calculée en fonction de la durée du préavis restant à courir.

Les dispositions du présent article II.4.2.2 ne s'appliquent pas en cas de faute grave ou lourde.

### II.4.2.3. Indemnité de licenciement

Compte tenu des dispositions ci-dessus relatives au délai-congé (ou préavis), et sous condition que l'intéressé ait au moins 6 mois de présence continue dans l'entreprise, tout salarié a droit à une indemnité dite « indemnité de licenciement », calculée comme suit :

a) Pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 6 et 8 mois d'ancienneté, au *pro rata temporis* : un cinquième de rémunération mensuelle.

Pour les salariés ayant au moins 8 mois d'ancienneté, au *pro rata temporis* :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans ;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de dix ans.

Conformément aux dispositions légales, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

b) Lorsque, en dehors du salaire de base, assorti, le cas échéant, d'une prime d'ancienneté, la rémunération de l'intéressé comporte un pourcentage sur chiffre ou des gratifications régulières, il en est tenu compte pour les calculs des indemnités de préavis et de licenciement. En ce qui concerne ce pourcentage, le montant mensuel à retenir pour son décompte est la moyenne du résultat dudit pourcentage pendant les 12 mois qui ont précédé l'envoi de la lettre comportant notification du licenciement.

c) Tout salarié licencié à plus de 50 ans et ayant au moins 10 ans de présence continue dans l'entreprise à la date de son licenciement a droit à une majoration de 25 % du montant total de l'indemnité résultant des calculs prévus aux paragraphes a et b du présent article.

Les dispositions du présent article II.4.2.3 ne s'appliquent pas en cas de faute grave ou lourde.

## **Article II.V | Contrat de travail à durée déterminée de droit commun**

Conformément aux dispositions de l'article 14 du titre I<sup>er</sup>, l'engagement d'un salarié relevant du titre IV ne peut se faire sous contrat à durée déterminée d'usage. Le recours au contrat de travail à durée déterminée de droit commun, conformément aux dispositions prévues par le code du travail, est en revanche possible.

L'engagement d'un salarié sous cette forme de contrat est effectué conformément à l'article 13 du titre I<sup>er</sup> et aux dispositions du code du travail.

Le contrat est conclu par écrit avec ou sans terme précis conformément aux dispositions de l'article L. 1242-7 du code du travail. Lorsqu'il est conclu sans terme précis, il comporte une durée minimale d'engagement et prend fin lorsque l'objet du contrat pour lequel il a été conclu est réalisé ou à la fin de la durée minimale d'engagement lorsque l'objet se réalise pendant cette durée.

À l'exception des cas où le contrat à durée déterminée est conclu sans terme précis (remplacement d'un salarié ou attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI), les conditions de renouvellement et de durée sont les suivantes.

### **a) Conditions de renouvellement**

Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable une ou deux fois pour une durée déterminée, dans le cadre prévu par l'article L. 1243-13 du code du travail.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3 du code du travail, c'est-à-dire lorsque le contrat est conclu :

- au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

La durée totale du contrat de travail à durée déterminée, incluant son ou ses renouvellements éventuels, ne peut excéder la durée maximale prévue au point *b* du présent article.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

#### *b) Durée maximale du contrat*

Conformément à l'article L. 1242-8 du code du travail, la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des deux renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13 du code du travail.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle peut être portée à vingt-quatre mois dans les conditions prévues à l'article L. 1242-8-1 du code du travail (contrat exécuté à l'étranger, contrat conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail, etc.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.

#### *c) Rupture anticipée du contrat à durée déterminée*

Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu de façon anticipée, conformément aux dispositions légales de l'article L. 1243-1 du code du travail, dans les cas suivants : commun accord des parties, faute grave, force majeure, inaptitude du salarié ou son embauche en CDI.

Conformément à l'article L. 1243-4 du code du travail, la rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée à l'initiative de l'employeur en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, entraîne le versement au salarié d'une indemnité d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail.

La rupture anticipée du contrat de travail à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du code du travail emporte exclusion du paiement de l'indemnité de fin de contrat. Conformément à l'article L. 1243-3 du code du travail, cette situation ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

#### *d) Indemnité de fin de contrat*

L'indemnité de fin de contrat, dite également de précarité, n'est pas due notamment dans les cas suivants :

- faute grave du salarié ;
- refus du salarié, à l'issue du CDD, de poursuivre la relation contractuelle de travail pour une durée indéterminée, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- force majeure.

### **Article II.6 | *Changement de résidence***

En cas de changement de résidence, rendu nécessaire par un changement de lieu de travail demandé par l'employeur et accepté par le salarié, les frais de déménagement sont supportés par l'entreprise et réglés par cette dernière. Plusieurs devis seront proposés et l'employeur pourra choisir entre ceux-ci. De plus, il sera versé à l'intéressé une indemnité spéciale de frais de

séjour, déterminée de gré à gré, tant que la nouvelle résidence n'est pas habitable alors que le salarié a commencé son travail sur son nouveau lieu de travail.

## **Chapitre III Congés**

### **Article III.1 | Congés Payés**

Les salariés ont droit à un congé annuel payé dans les conditions légales rappelées à l'article 16 du titre I<sup>er</sup>, notamment les dispositions de l'article L. 3141-19 du code du travail sur le fractionnement du congé.

Lorsque le salarié bénéficie d'une ancienneté inférieure à 1 an, la durée du congé annuel est calculée au prorata des mois de présence.

Lors de la démission ou du licenciement d'un salarié, une indemnité compensatrice du congé payé non pris lui est versée à hauteur de ses droits acquis et non épuisés.

Les modalités de calcul de la base de cette indemnité sont celles déterminées par la législation en vigueur.

### **Article III.2 | Congés maternité, paternité et adoption**

Les règles régissant la protection des femmes enceintes, le congé maternité, le congé parental, le congé paternité, le congé post natal et le congé pour adoption sont celles prévues aux articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

## **Chapitre IV Durée du travail**

### **Article IV.1 | Durées maximales du travail et repos**

#### **IV.1.1. Durée du travail**

La durée légale du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

Les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales sont fixées à :

- 10 heures par jour, qui peuvent être portées à 12 heures en cas de surcroît temporaire d'activité ;
- 48 heures par semaine, sauf dérogation accordée par la DRIETS ;
- 44 heures par semaine en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sauf dérogation accordée par la DRIETS.

#### **IV.1.2. Surcroît temporaire d'activité**

Le présent chapitre prévoit pour les salariés relevant du présent titre IV, des situations particulières et exceptionnelles de travail, compensées par des périodes de repos et/ou d'indemnités spécifiques conventionnelles.

Ces situations relèvent d'un surcroît temporaire d'activité pouvant intervenir dans l'entreprise, au regard des fonctions occupées par les différents salariés : clôture des comptes annuels et bilan, phase de développement d'une production, avant-premières, festivals, etc.

Outre les compensations prévues dans les articles qui suivent, les parties conviennent que ces situations particulières entraînant des périodes de surcroît temporaire d'activité, ne peuvent intervenir, au cours d'une même année civile et au titre d'un ou plusieurs contrats de travail relevant du présent titre IV, que dans les limites suivantes :

- la durée de chaque période de surcroît d'activité est limitée à trois semaines consécutives maximum pour un même salarié ;

– il ne peut y voir plus de 4 périodes de surcroît d'activité par an.

#### **IV.1.3. Repos quotidien et hebdomadaire**

**IV.1.3.1.** Conformément à l'article 23 du titre I<sup>er</sup>, tout salarié relevant du présent titre bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Ce repos peut toutefois être exceptionnellement réduit à 9 heures en période de surcroît temporaire d'activité. Les heures manquant au repos quotidien de 11 heures feront l'objet d'un repos compensateur, à prendre dans les 4 semaines qui suivent ou, à défaut donneront lieu à leur rémunération.

**IV.1.3.2.** Conformément à l'article 23 du titre I<sup>er</sup>, chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 48 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien. Ce repos hebdomadaire de 48 heures consécutives peut toutefois être exceptionnellement réduit à 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien en période de surcroît temporaire d'activité, dans le respect de l'interdiction légale de travailler plus de 6 jours consécutifs.

#### **IV.1.4. Temps de pause et de repas**

Ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, les temps de pause et de repas pendant lesquelles le salarié ne se tient pas à la disposition de l'employeur et en étant libre de ses occupations.

### **Article IV.2 | Travail du dimanche et des jours fériés**

#### **IV.2.1. Travail du dimanche**

Le travail du dimanche est interdit. Toutefois, en conformité avec l'article 23 du titre I<sup>er</sup>, l'employeur pourra, à titre exceptionnel lié à un événement impératif particulier, recourir au travail du dimanche et reporter le repos hebdomadaire à un autre jour de la semaine civile, choisi par le salarié. Dans le cadre du présent titre et des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, le travail du dimanche peut être autorisé au regard de circonstances exceptionnelles (festival, phase de développement et/ou accompagnement d'un tournage, manifestation nationale et/ou internationale, clôture des comptes...), mais ne saurait excéder plus de dix dimanches par année civile, pour un même salarié avec un même employeur.

En tel cas, l'employeur sera tenu d'organiser le repos hebdomadaire conformément aux dispositions prévues à l'article IV.1.3 ci-dessus, étant précisé qu'un jour férié ne pourra en aucun cas être considéré comme jour de repos hebdomadaire.

Le travail du dimanche donnera lieu à une majoration, indépendante des éventuelles autres majorations, de 100 % du salaire pour chaque heure de travail effectif et d'une journée de repos le premier ou le dernier jour de travail de la semaine suivante.

Si le travail du dimanche ne peut faire l'objet d'un repos le premier ou le dernier jour de travail de la semaine suivante, à la rémunération du travail du dimanche sera ajoutée une rémunération équivalente au nombre d'heures de travail effectuées le dimanche, au salaire horaire de base du salarié.

#### **IV.2.2. Travail un jour férié**

Jours fériés autres que le 1<sup>er</sup> mai :

En application de l'article 17 du titre I<sup>er</sup>, un jour férié (excepté le 1<sup>er</sup> mai) peut être travaillé à la demande de l'employeur motivé par un événement impératif exceptionnel, sous réserve du respect des dispositions légales, moyennant l'une des contreparties ci-après choisie par l'employeur :

– majoration de 100 % du salaire journalier ;



- octroi d'un jour de repos compensateur payé, pris en dehors du congé payé principal mais pouvant être éventuellement accolé à d'autres jours de repos.

Statut particulier du 1<sup>er</sup> mai :

En application de l'article L. 3133-6 du code du travail, dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1<sup>er</sup> mai ont droit, en plus de la majoration de salaire de 100 % relative au travail du 1<sup>er</sup> mai, à une majoration de 100 % du salaire journalier.

## **Article IV.3 | Organisation et durée collective du travail**

### **IV.3.1. Salariés soumis à un horaire collectif de travail**

Les dispositions du présent article sont directement applicables dans les entreprises, sous réserve de l'information et de la consultation préalable des éventuelles institutions représentatives du personnel.

Dans les entreprises visées par la présente convention, la durée du travail est organisée dans le cadre d'un horaire collectif prédéterminé fixé pour l'ensemble du personnel ou pour un ou plusieurs groupes identifiés de salariés ; cet horaire indique la répartition des heures de travail au cours de la journée, et la répartition des jours travaillés au cours de la semaine.

L'horaire collectif sera fixé dans chaque entreprise par l'employeur, de manière homogène, à l'intérieur de chaque établissement, département et/ou service et/ou catégorie de salariés, après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'il en existe.

Il sera affiché dans l'établissement, conformément aux dispositions de l'article L. 3171-1 du code du travail.

Nonobstant les dispositions de l'article 21 du titre I<sup>er</sup>, sont considérées comme des heures supplémentaires les heures de travail effectif majorées conformément à l'article 21 du titre I<sup>er</sup>, et effectuées à la demande de l'employeur au-delà de l'horaire collectif fixé.

L'employeur peut organiser la durée sur une période supérieure à la semaine dans la limite de quatre semaines dans les conditions prévues aux articles L. 3122-2, L. 3171-1 et D. 3122-7-1 du code du travail.

L'employeur peut organiser la durée du travail sur une période supérieure à la semaine dans la limite de quatre semaines dans les entreprises de 50 salariés et plus et dans la limite de neuf semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues aux articles L. 3121-45, L. 3171-1, D. 3121-25, D. 3121-27 et D. 3121-28 du code du travail.

Les salariés visés à l'article IV.5 ne sont pas soumis à l'horaire collectif de travail.

### **IV.3.2. Aménagement du temps de travail sur l'année**

Afin de mieux concilier les impératifs de l'activité, d'adapter le fonctionnement des entreprises tout en respectant les rythmes de travail, et d'améliorer les conditions de travail des salariés dans le respect de la vie personnelle et familiale, la présente convention permet aux entreprises relevant de son champ d'application, d'aménager le temps de travail conformément aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail.

Cet aménagement du temps de travail dont les modalités seront développées dans le présent article ne concerne que les salariés rémunérés sur une base mensuelle.

Le principe du recours à l'aménagement du temps de travail peut être adopté pour l'ensemble des salariés d'une même entreprise, mais il peut être réservé à un ou plusieurs services.

La mise en place d'un aménagement du temps de travail sur l'année relève de la décision de l'employeur, qui doit en informer l'ensemble des salariés. Les parties rappellent que la mise en

place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à quatre semaines et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour un salarié à temps complet, conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail.

## **§ 1. Périodes de référence de l'aménagement du temps de travail**

### **a) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée indéterminée**

La période de référence s'étend sur douze mois, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Au cours de cette période, la durée annuelle de travail est de 1 607 heures, journée de solidarité incluse.

Cette durée est déterminée en tenant compte des congés annuels légaux, des jours fériés et repos hebdomadaires non travaillés.

### **b) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée déterminée**

L'aménagement du temps de travail ne peut pas s'appliquer pour les salariés sous contrat à durée déterminée de moins d'un mois.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée d'un mois et plus, la durée de la période de référence s'apprécie dans les mêmes conditions que celle applicable aux salariés en contrat à durée indéterminée.

Lorsque le contrat débute ou arrive à échéance en cours de période de référence, il convient d'appliquer la règle définie au § 4 du présent article.

## **§ 2. Détermination des horaires de travail**

La planification du temps de travail est établie sur la période annuelle et est communiquée, le cas échéant, au comité social et économique et affichée sur les panneaux.

Les modifications de ces horaires de travail seront communiquées aux salariés et affichées au moins dix jours calendaires à l'avance. Toutefois, en cas d'urgence, les modifications des horaires de travail seront communiquées dans un délai qui ne peut être inférieur à 48 heures.

## **§ 3. Prise en compte des absences**

### **a) Calcul du maintien ou de la déduction de salaire**

Lorsque le salarié est absent du fait d'une maladie ou d'un accident, l'horaire retenu pour le calcul du maintien de salaire est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle moyenne, quels que soient la durée ou l'horaire de travail en vigueur au moment de cette absence.

Les absences non rémunérées et non indemnisées sont comptabilisées en tenant compte de la durée de travail réelle que le salarié aurait effectuée s'il avait été présent.

### **b) Valorisation des absences**

La présente section vise à vérifier qu'en fin d'année, le nombre d'heures rémunérées au titre du lissage sur la base de l'horaire moyen de 35 heures correspond au nombre d'heures effectivement travaillées à prendre en compte pour l'aménagement annuel du temps de travail.

Les heures d'absences doivent être décomptées en fonction de l'horaire réel planifié le jour ou la semaine de l'absence. Il convient donc de prendre en compte l'horaire collectif réel effectué pendant l'absence du salarié pour vérifier quelle aurait été sa durée de travail s'il avait été présent et la comparer à la durée annuelle de travail.



### c) Seuil de déclenchement des heures supplémentaires

#### i. *Cas du salarié absent du fait d'une maladie ou d'un accident*

Lorsque le salarié est absent du fait d'une maladie ou d'un accident pendant une période haute d'activité, le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires doit être réduit de la durée de cette absence, évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail, soit 35 heures.

Exemple :

Un salarié est en arrêt maladie pendant trois semaines au cours de la période de référence.

1<sup>re</sup> étape : la durée de son absence est évaluée à  $35 \times 3 = 105$  heures.

2<sup>e</sup> étape : Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires qui lui est applicable est égal à  $1\,607 - 105 = 1\,502$  heures.

Les heures de travail effectuées par le salarié au-delà de 1 502 heures au cours de la période de référence doivent donner lieu au paiement d'heures supplémentaires.

#### ii. *Absences non rémunérées*

Les heures d'absence non rémunérées doivent être déduites pour le décompte des heures supplémentaires effectué en fin de période, ces heures d'absence ne pouvant être assimilés à du temps de travail effectif.

### **§ 4. Dispositions relatives aux arrivées et départs en cours de période de référence dans le cadre de l'aménagement du temps de travail**

#### a) Détermination de la période de référence

Lorsque la période de référence définie au § 1 a n'est pas effectuée dans son intégralité du fait d'une arrivée ou d'un départ en cours d'année, une période de référence écourtée est calculée au *pro rata temporis* sur la base de 35 heures hebdomadaires.

#### b) Heures supplémentaires

À la fin de la période de référence ou à l'issue du contrat de travail, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires éventuelles sont décomptées en fin de période de référence ou à l'issue du contrat de travail.

Au cours de la période de référence, lors des semaines pendant lesquelles la durée du travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures.

#### c) Régularisation des compteurs

À la fin de la période de référence, si le salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il lui est versé un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération correspondant aux heures réellement effectuées et celle correspondant aux heures rémunérées.

Lorsque les salaires versés sont supérieurs au nombre d'heures réellement accomplies, l'accord d'entreprise détermine les règles applicables en cas de trop-perçu.

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif économique, de licenciement pour cause réelle et sérieuse ou de dispense de préavis à l'initiative de l'employeur, le salarié conserve le trop-perçu éventuellement acquis.

## § 5. Lissage de la rémunération

Les salariés perçoivent une rémunération identique chaque mois, indépendamment de l'horaire réellement effectué dans le mois. Celle-ci est établie sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de travail de 35 heures.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles sont payées à la fin de la période de référence.

En cas d'arrivée ou départ en cours d'année, il convient d'appliquer la règle mentionnée au § 4.

## § 6. Attribution de jours de repos (dits « JRTT »)

Pour aboutir à une durée de travail moyenne de 35 heures au cours de la période de référence ou de 1 607 heures sur l'année, il peut être attribué des journées de repos (dits « JRTT »). Par exception, et à la demande du salarié, un jour de repos pourra être fractionné en demi-journée. Le recours à ce dispositif est conditionné à la fixation d'une durée de travail raisonnable permettant au salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Les JRTT peuvent compenser en tout ou partie les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires comme suit :

Durée de travail hebdomadaire moyenne sur la période de référence	Nombre de JRTT
35 heures	0 jours
36 heures	6 jours
37 heures	11 jours
38 heures	18 jours
39 heures	22 jours

Les dates de prise des JRTT seront fixées pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à celle de l'employeur.

Ces JRTT peuvent être, pour tout ou partie, remplacés par une rémunération en heures supplémentaires majorées sur décision de l'employeur.

Sauf accord entre les parties pour retenir une durée moindre, les dates de prise des JRTT sont fixées 1 semaine à l'avance.

Les JRTT sont cumulables dans la limite de 3 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par le salarié et de 2 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par l'employeur (soit un total cumule de 5 journées consécutives), sauf accord des parties pour fixer une durée supérieure.

La prise des JRTT doit être répartie de manière équilibrée sur l'année de façon à respecter le principe de 25 % de JRTT pris chaque trimestre ou de 50 % de JRTT pris chaque semestre, de sorte que le solde de JRTT restant à prendre au 31 décembre de l'année soit nul ou quasi-nul. Ce principe de répartition est ramené à la durée du contrat d'engagement pour les salariés engagés sous CDD.

Ne sont pas prises en compte pour le calcul des JRTT les absences non assimilées à du temps de travail effectif, telles que les éventuels jours de pont, les absences pour maladie, les jours de congés exceptionnels et autorisations d'absence, les absences sans solde, les périodes de formation effectuées hors du temps de travail conformément à la législation en vigueur. Ces périodes d'absence entraînent la réduction du nombre de JRTT, à hauteur du nombre qu'elles auraient généré si elles avaient été travaillées.

À défaut de compte épargne-temps en vigueur dans l'entreprise, les JRTT non pris entraîneront l'application des dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires.

## § 7. Dispositifs de contrôle de l'aménagement du temps de travail

Les parties signataires incitent les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention à mettre en place des moyens effectifs et fiables de contrôle et de recueil du temps de travail, dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions du présent titre.

Ces moyens devront permettre d'éviter qu'un salarié ait « un crédit d'heures » négatif en fin de période de référence. Si le cas se produisait, les heures effectuées en-deçà de la moyenne annuelle de 35 heures demeureraient au bénéfice du salarié.

## § 8. Heures supplémentaires

Au titre de l'aménagement pluri-hebdomadaire prévu à la présente convention, constituent des heures supplémentaires :

- 1° les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ;
- 2° les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence.

Ces heures sont majorées selon les taux indiqués à l'article 21 du titre I<sup>er</sup>, à savoir :

- de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure : 25 % ;
- à partir de la 44<sup>e</sup> heure : 50 %.

### a) Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine ou sur un cycle régulier de travail ou encore en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos. Il peut cependant être dépassé, dans la limite de 300 heures, pour tenir compte des éventuels cas de force majeure ou de nécessité de continuité de la production ainsi que des périodes de surcroît temporaire d'activité.

Ce contingent est réduit :

- à 180 heures, par an et par salarié, en cas d'aménagement de la durée légale du travail sur l'année et, le cas échéant, de modulation de faible amplitude (limite hebdomadaire avec un plancher de 31 heures et un plafond de 39 heures) ;
- à 130 heures en cas d'aménagement du temps de travail sur l'année, hors les cas de modulation de faible amplitude.

Le contingent d'heures supplémentaires ne s'applique pas aux salariés soumis aux dispositions de l'article IV.5 du présent chapitre.

Le dépassement précité du contingent de 220 heures (dans la limite de 300 heures) doit donner lieu à consultation du comité social et économique, s'il existe. L'information doit indiquer le motif de recours, la période, les services et effectifs concernés et être écrite et individualisée par salarié.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent de 220 heures ouvrent droit à contrepartie obligatoire en repos s'ajoutant à la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration ainsi qu'au repos compensateur de remplacement. Les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont celles définies aux articles L. 3121-30, L. 3121-33, L. 3121-38, L. 3121-39 et D. 3121-17 à D. 3121-23 du code du travail.

## **b) Repos compensateur de remplacement**

Tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations afférentes peuvent être compensées par l'octroi d'un repos de remplacement équivalent « temps pour taux », sur décision de l'employeur.

Les dates de prise du repos compensateur seront fixées pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à celle de l'employeur.

Sauf accord entre les parties pour retenir une durée moindre, les dates de prise du repos compensateur sont fixées 1 semaine à l'avance.

Ces jours de repos sont cumulables dans la limite de 3 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par le salarié et de 2 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par l'employeur (soit un total cumulable de 5 journées consécutives), sauf accord des parties pour fixer une durée supérieure.

À défaut d'accord, le paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations prévaut.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur de remplacement est subordonné à l'absence d'opposition du comité social et économique, s'il existe.

Les heures supplémentaires et les majorations afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

L'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée par la remise d'un document annexé au bulletin de paie.

## **Article IV.4 | Forfait en jours**

Compte tenu de sa nature, la conclusion d'une convention de forfait en jours doit être justifiée par la particularité des missions confiées au salarié et apporter les garanties nécessaires à la protection de sa santé, dans les conditions indiquées ci-après.

Le recours à ce dispositif est soumis aux dispositions du code du travail relatives à la consultation du comité social et économique dans les entreprises dans lesquelles il aura été mis en place, en application de l'article L. 2312-26 II 5° e).

À cet effet, l'employeur remet chaque année à cette instance un rapport faisant état des lieux sur :

- le nombre de salariés soumis à la convention de forfait en jours ;
- la charge de travail de ces salariés ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale et personnelle des salariés soumis à la convention de forfait en jours.

### **IV.4.1. Mise en place et fonctionnement du forfait en jours**

Avec l'accord exprès du salarié, et pour des salarié(e)s autonomes et non-soumis à un horaire collectif, il peut être instauré une convention de forfait de temps de travail en jours applicable, au cas par cas, aux seuls salariés relevant des niveaux de qualification 1 à 4, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour son exécution. La convention de forfait en jours doit garantir le respect des durées maximales de travail, des repos journaliers et hebdomadaires.

Le forfait en jours n'est applicable, en cas de contrat à durée déterminée, que lorsque le contrat est d'une durée supérieure à 6 mois. Par exception, en cas de remplacement d'un salarié pour lequel une convention de forfait en jours est en vigueur, le forfait en jours pourra être mis en œuvre sans aucune condition de durée minimum.

La convention de forfait doit être établie par écrit et comprend une clause de réversibilité. Celle-ci prévoit que le salarié peut, à l'issue de l'entretien annuel prévu ci-dessous, revenir au décompte horaire sous réserve d'un préavis de 3 mois.

La convention de forfait écrite doit également mentionner :

- le présent article autorisant le recours au forfait en jours pour les salariés relevant du présent titre IV ;
- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- le taux de majoration des jours de travail effectués le cas échéant en sus du nombre de jours inclus dans le forfait ;
- les modalités de suivi des jours travaillés, des jours non travaillés, et de la charge de travail (notamment les entretiens individuels prévus au présent article).

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Celui-ci est fixé à un plafond de 218 jours travaillés pour une année complète de travail, y inclus la journée de solidarité prévue à l'article 18 du titre I<sup>er</sup>. Le décompte se fait par année civile ou *pro rata temporis* pour les années incomplètes.

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence, le nombre de jours de travail est calculé au *pro rata temporis*, en tenant compte du nombre de jours calendaires de présence sur l'année N, du nombre de jours de congés payés non acquis et du nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré.

La rémunération forfaitaire mensuelle du salarié est indépendante du nombre de jours de travail effectif accomplis durant la période de paie considérée. La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant le salaire annuel par le nombre de jours prévu au forfait.

La rémunération ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

La rémunération du forfait en jours tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Cette rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de qualification du salarié, majoré de 10 % lorsque le forfait est de 218 jours.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Sauf accord d'entreprise pour retenir des modalités de décompte différentes, l'application de ce forfait implique une comptabilisation par l'employeur des jours travaillés comme suit :

- lorsqu'au cours d'une journée de travail considérée, la durée effective du travail est inférieure ou égale à 4 heures, il sera décompté ½ journée de travail dans le forfait précité ;
- lorsqu'au cours d'une journée de travail considérée, la durée effective du travail est supérieure à 4 heures, il sera décompté 1 journée de travail dans le forfait précité.

Les périodes d'absences indemnisées et les périodes d'absences et de congés autorisés entraînent la réduction du nombre de jours travaillés prévus au forfait. Ces périodes ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié et sont indemnisées ou donnent lieu à une retenue sur salaire, selon leur nature et leur origine.

#### **IV.4.2. Modalités de suivi et dispositif de contrôle de la charge de travail**

S'agissant de la durée du travail, conformément à l'article L. 3121-62 du code du travail, le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours est soumis aux seules dispositions relatives aux temps de repos quotidien et hebdomadaire visés à l'article IV.1.3 du présent chapitre.

Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail. Le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait sur la base d'un système autodéclaratif. Un document mensuel de décompte est établi faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos. Ce document est rempli, au choix, par le salarié (mode auto-déclaratif) ou l'employeur, qui a la responsabilité de le faire établir.

La prise des jours non travaillés doit être répartie de manière équilibrée sur l'année de façon à respecter le principe de 25 % de jours non travaillés pris chaque trimestre ou de 50 % de jours non travaillés pris chaque semestre, de sorte que le solde de jours non travaillés restant à prendre au 31 décembre de l'année soit nul ou quasi-nul. Ce principe de répartition est ramené à la durée du contrat d'engagement pour les salariés engagés sous CDD.

Conformément à l'article D. 3171-10 du code du travail, la durée du travail des salariés en forfait jours est décomptée et validée chaque année par l'employeur par récapitulation du nombre de journées travaillées par chaque salarié.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64 II 2° du code du travail, un entretien annuel est organisé chaque année entre le salarié et sa hiérarchie au cours duquel sont abordés les thèmes suivants :

- la charge individuelle de travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre activité professionnelle et vie privée et familiale ;
- la rémunération.

Le salarié peut solliciter la tenue d'un second entretien dans les 6 mois suivants le premier s'il l'estime nécessaire, notamment au regard de sa charge de travail ou des difficultés à respecter les durées quotidiennes et hebdomadaires de repos. L'employeur fait droit à sa demande dans un délai maximum de 15 jours ouvrables.

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours non travaillés, dans la limite de 80 % de ses jours non travaillés en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. En tel cas, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut être supérieur à 231 jours, et le nombre de jours non travaillés ainsi reportés sera à déduire du plafond annuel de l'année suivante. Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de majoration applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaires, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

#### **IV.4.3. Modalités du droit à la déconnexion**

Afin de garantir le respect du droit à la santé et au repos des salariés soumis au forfait-jours, un accord d'entreprise, ou à défaut, une charte d'entreprise établie par l'employeur et soumise à l'avis du comité social et économique, prévoit les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, dans les conditions prévues aux articles L. 2242-17-7°, L. 3121-64



et L. 3121-65 du code du travail. La convention de forfait individuelle conclue avec le salarié prévoit aussi ces modalités.

Dans ce but, l'accord d'entreprise, ou à défaut, la charte établie par l'employeur, et la convention de forfait indiquent notamment que lors des temps de repos et en dehors des jours travaillés, le salarié est présumé non connecté mais que toutefois, pendant ces périodes :

- l'usage des outils de communication à distance doit être justifié par des circonstances de caractère exceptionnel et par l'urgence ;
- s'il est indispensable de contacter le salarié du fait d'une situation d'urgence, la communication écrite doit être privilégiée ;
- dans le cadre de cette urgence, l'envoi des courriels et appels doit être limité au strict nécessaire ;
- il ne peut pas être tenu rigueur au salarié de ne pas avoir répondu à des appels ou courriels professionnels.

## **Article IV.5 | Forfait sans référence horaire**

En référence à l'article L. 3111-2 du code du travail, les parties conviennent que les salariés cadres relevant du niveau de qualification I échelon 1 figurant en annexe du présent titre, associés à la définition des orientations stratégiques de l'entreprise, ont vocation à conclure avec l'employeur une convention de forfait sans référence horaire compte tenu des responsabilités importantes qui leur sont confiées dans la direction et la bonne marche de l'entreprise.

Les modalités d'exercice des responsabilités, qui impliquent une grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps du salarié justifiant le forfait sans référence horaire, doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

À l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, au compte épargne temps, aux congés d'articulation entre la vie personnelle et familiale prévus aux articles L. 3142-1 à L. 3142-35 du code du travail, aux congés pour engagement associatif, politique ou militant prévus aux articles L. 3142-36 à L. 3142-104 du code du travail, au congé et à la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise prévus aux articles L. 3142-105 à L. 3142-124 du code du travail, aucune disposition légale, réglementaire ou conventionnelle relative à la durée du travail n'est applicable aux salariés dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau I de qualification indiqué en annexe du présent titre.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

## **Article IV.6 | Travail à temps partiel**

En préambule, il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de traitement dans les conditions prévues aux premier, quatrième et cinquième alinéa de l'article L. 3123-5 du code du travail.

### **IV.6.1. Définition et champ d'application**

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est inférieure à la durée légale du travail, conformément à l'article L. 3123-1 du code du travail.

### **IV.6.2. Mentions du contrat de travail à temps partiel**

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

#### **IV.6.3. Durée de travail minimale**

En application des articles L. 3123-7, L. 3123-19 et L. 3123-27 du code du travail, la durée du travail du salarié à temps partiel ne peut être inférieure à une durée minimale de 24 heures hebdomadaires. Toutefois cette durée peut être réduite dans trois hypothèses :

1° Conformément au sixième alinéa de l'article L. 3123-7 code du travail, une durée du travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée précitée. Cette demande est écrite et motivée.

2° De même, conformément au septième alinéa de l'article L. 3123-7 du même code, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Par ailleurs, à compter du 31 janvier 2015, sont également exclus de la durée minimale de 24 heures :

- les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours (art. L. 3123-7, al. 3) ;
- les CDD et les contrats de travail temporaire, lorsqu'ils sont conclus pour remplacement (art. L. 3123-7, al. 4 et 5).

3° Enfin, conformément à l'article L. 3123-19 du même code, une durée de travail inférieure peut être fixée par l'employeur, compte tenu de ses besoins en personnel, sans qu'il soit possible d'aller en-deçà de 8 heures par semaine. Les besoins peuvent être multiples : recrutement d'un poste supplémentaire en cas de surcroît temporaire d'activité ne nécessitant pas pour autant l'emploi d'un temps plein, accomplissement d'une tâche régulière mais de faible amplitude (ex : agent d'entretien), etc. Les parties reconnaissent la nécessité d'instaurer une durée de travail inférieure à 24 heures pour ces situations, afin de limiter le recours à la prestation de service ou à l'intérim. Cette durée de travail inférieure à 24 heures concerne notamment les agents d'entretien ou de gardiennage ou le personnel en charge de la paye/comptabilité.

Dans ces situations, les horaires de travail doivent être réguliers ou être fixés de telle sorte qu'ils permettent au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée précitée de 24 heures.

Dans ces différentes hypothèses, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Par ailleurs, la durée du travail à temps partiel devra être répartie, sur des journées entières ou des demi-journées (matin ou après-midi), soit respectivement 7 heures ou 3h30 sauf dans le cas mentionné au 2° ci-dessus.



#### IV.6.4. Régime des heures complémentaires

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite d'un tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat, sans avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux majoré de :

- 10 % pour les heures accomplies jusqu'au 10<sup>e</sup> de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat ;
- 25 % pour les heures effectuées au-delà de cette durée.

L'accomplissement d'heures complémentaires est subordonné au respect d'un délai de prévenance de 3 jours calendaires. Lorsque ce délai n'est pas respecté, le refus du salarié d'accomplir des heures complémentaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé, de deux heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat de travail. Toutefois, le salarié peut s'opposer à la modification de cet horaire. Dans ce cas, la durée initialement convenue reste applicable.

#### IV.6.5. Complément temporaire d'heures par avenant

Des avenants au contrat de travail peuvent être conclus, conformément à l'article L. 3123-22 du code du travail, aux fins d'effectuer des compléments d'heures, augmentant temporairement la durée du travail prévue au contrat.

Un nombre maximal de 8 avenants par an et par salarié peut être utilisé, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné. L'avenant précisera la durée pendant laquelle il s'applique et le nombre d'heures concernées ainsi que, le cas échéant, la nouvelle répartition des heures entre les jours de la semaine ou la nouvelle répartition des semaines dans le mois. Chaque avenant s'applique pour la durée qu'il prévoit et s'arrête automatiquement au terme prévu. La durée du travail initialement convenue redevient alors applicable.

Les heures complémentaires ainsi effectuées sont rémunérées à un taux majoré de 25 %.

Les salariés à temps partiel dont la demande de passage à temps plein ne peut pas être satisfaite, se voient prioritairement proposer un complément d'heures lorsque le besoin existe.

#### IV.6.6. Accès au temps partiel et passage à temps plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Les salariés formulent leur demande de passage à temps partiel ou à temps plein par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'employeur au plus tard trois mois avant la date souhaitée de mise en œuvre du temps partiel.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la demande du salarié pour répondre. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au salarié les raisons objectives qui ne permettent pas de répondre favorablement à la demande du salarié.

Si la demande du salarié ne peut pas être satisfaite sur son poste ou un poste équivalent, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel qui souhaite travailler à temps plein un emploi ressortissant d'une autre catégorie professionnelle que la sienne ou un emploi non équivalent. L'employeur propose également prioritairement à ce salarié un éventuel complément d'heures.

#### **IV.6.7. Information des instances représentatives du personnel**

L'employeur communique au moins une fois par an au comité social et économique, s'il existe, ainsi qu'aux délégués syndicaux, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

#### **IV.6.8. Égalité de traitement**

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié à temps complet qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus à temps complet, notamment en ce qui concerne l'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

#### **IV.6.9. Répartition de la durée du travail au cours de la journée**

La durée minimale de travail continue au cours de la journée est fixée à deux heures.

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

### **Chapitre V Frais et voyages**

#### **Article V.1 | *Frais de transport***

L'employeur prend en charge la moitié du coût de l'abonnement aux transports en commun ou aux services publics de location de vélos souscrit par le salarié pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, conformément aux dispositions des articles L. 3261-2 et R. 3261-1 et suivants du code du travail.

#### **Article V.2 | *Indemnités de grand déplacement (« défraiement »)***

Lorsque le salarié est empêché de regagner son domicile à la fin de la journée de travail (voyage), une indemnité journalière, dite « défraiement », sera attribuée pour l'hébergement et la restauration. Son montant est fixé par l'employeur ou son représentant en considération du coût de la vie du lieu où le salarié est appelé à séjourner. Cette indemnité ne sera cependant pas due si l'employeur ou son représentant fournit directement l'hébergement et la restauration.

L'indemnité est due dès le jour du départ du domicile du salarié jusqu'au jour d'arrivée dans ce même domicile inclus.

Le salarié désirant, pour des convenances personnelles, arriver sur le lieu de travail plus tôt que ne le nécessite son contrat ou partir du lieu de travail plus tard que ne l'autorise la fin du contrat, ne sera pas indemnisé pour ces jours supplémentaires qui demeurent à sa seule charge. Il en est de même lorsque le salarié n'est plus empêché de regagner son domicile entre deux journées de travail.

L'indemnité est payée sur un rythme hebdomadaire et d'avance. En cas de déplacement à l'étranger, le montant de l'indemnité est calculé en monnaie du pays intéressé.

Le montant de l'indemnité comprend trois repas (petit-déjeuner, déjeuner, dîner). Si le repas doit être pris sur place, il est organisé par l'employeur ou son représentant et servi chaud dans la mesure du possible ; la part de l'indemnité qui aurait été versée si le repas n'avait pas été

organisé par l'employeur ou son représentant ne sera pas due dans ce cas, sauf si le repas est organisé de façon imprévue.

Le choix du lieu d'hébergement du salarié est laissé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, sauf stipulation contractuelle contraire. L'hébergement doit être assuré dans les meilleures conditions possibles de confort et sauf impossibilité par chambre individuelle avec toilettes et salle de bains ou de douche. L'employeur ou son représentant doit veiller à ce que l'hébergement soit le plus près possible du lieu de travail.

Les frais réels divers engagés par le salarié (par exemple, frais de teinturerie) pourront le cas échéant être remboursés par l'employeur sur justificatifs.

### **Article V.3 | Voyages**

Les voyages, tels que définis à l'article 22 du titre I<sup>er</sup> de la convention collective, sont, dans tous les cas, à la charge de l'employeur, qu'il s'agisse des titres de transport, des assurances, des formalités administratives obligatoires (visas notamment) ou des frais divers liés au déplacement.

Le salarié pourra utiliser le moyen de transport de son choix, avec l'accord de l'employeur.

Si un salarié utilise son propre véhicule, il ne pourra en aucun cas, être obligé de transporter du personnel de l'entreprise. Si le salarié accepte de transporter du personnel de la production, l'employeur vérifie que l'assurance du conducteur bénéficie d'une extension pour les personnes qu'il transporte. Dans le cas contraire, l'employeur souscrira une assurance complémentaire ou versera au salarié une indemnité compensatrice de cette assurance complémentaire. Les frais de transport seront remboursés au salarié sur la base du barème kilométrique établi par les Urssaf.

Lorsque le voyage se déroule en transport en commun, le billet fait foi pour décompter les heures de voyage. Pour tenir compte des éventuels temps d'attente, il est ajouté forfaitairement une heure aux horaires indiqués sur le billet.

Avant le départ, le salarié devra être mis en possession des titres de voyage aller et retour (ou des sommes correspondantes) de son domicile au lieu d'hébergement fixé par l'employeur, ainsi que des fonds nécessaires aux frais divers liés au déplacement.

Un battement d'une heure au minimum doit être prévu entre l'arrivée au lieu de destination et le début du travail. Ce temps de battement est indemnisé selon la base horaire simple et n'entre pas dans le décompte des heures donnant droit éventuellement aux majorations pour heures supplémentaires.

La durée du voyage doit être prise en compte dans la durée d'amplitude journalière. Le voyage ne peut avoir pour conséquence la suppression d'une journée de repos hebdomadaire.

### **Article V.4 | Frais de déménagement**

En cas de changement de lieu de résidence lié à un changement de lieu de travail demandé par l'employeur et accepté par l'intéressé, les frais de déménagement sont supportés par l'entreprise et réglés par cette dernière à condition qu'ils aient été acceptés préalablement par l'employeur sur choix de devis.

Le changement de lieu de résidence sera présumé lié à un changement de lieu de travail demandé par l'employeur si la distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi est égal à au moins 50 km et entraîne un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1 h 30. Si le critère kilométrique n'est pas rempli, le salarié devra apporter la preuve que le temps de trajet aller est, en tout état de cause et quel que soit le mode de transport, égal au moins à 1 h 30.

## Article V.5 | *Mutation professionnelle*

En cas de mutation définitive, un avenant sera conclu entre les parties, précisant la nouvelle zone géographique d'exécution de ses fonctions par le salarié.

## Chapitre VI Salaires

### Article VI.1 | *Salaire minimum*

Le barème des salaires minima à l'embauche ainsi que leur niveau de qualification et leur classification (cadre supérieur, cadre A, B, agent de maîtrise, employé A, B) sont annexés au présent titre.

À chaque fonction correspond un niveau de salaire minimum conventionnel de base. La grille fixe également des compléments « autonomie », « technicité » et « responsabilité » de 3 % chacun de ce salaire minimum conventionnel de base.

Ces compléments peuvent être attribués indépendamment les uns des autres, dans les conditions fixées à l'article 1.2.1 du présent titre.

À expérience équivalente, il est garanti le même montant de rémunération aux femmes et aux hommes occupant des fonctions identiques.

Pour les salariés dont la rémunération est, pour partie au moins, composée d'un variable, l'appréciation du respect du salaire minimum conventionnel est vérifié en le comparant avec le salaire réellement perçu sur la période considérée.

S'il s'avère que la rémunération versée est inférieure au salaire minimum conventionnel, un complément devra être versé afin d'atteindre ce montant.

Les primes, gratifications et indemnités, légales, conventionnelles ou contractuelles, versées au salarié le cas échéant, les sommes correspondant au paiement des heures supplémentaires, le remboursement de frais professionnels, n'entrent pas dans la détermination de la rémunération conventionnelle brute garantie.

Le contrat de travail du salarié doit préciser sa fonction, son niveau de qualification, sa classification, son salaire, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum figurant au barème en vigueur pour l'emploi considéré. Le salaire ne comprend pas la prime d'ancienneté éventuellement applicable, mentionnée séparément dans le contrat de travail et le bulletin de paie.

Le salaire de tout salarié (hors primes, gratifications et indemnités, légales, conventionnelles ou contractuelles, versées au salarié le cas échéant, les sommes correspondant au paiement des heures supplémentaires, le remboursement de frais professionnels) ne peut être inférieure au montant du salaire minimum exprimé en euros dans les barèmes des salaires minima annexés au présent titre, correspondant à son niveau de qualification et de classification.

Quelle que soit la fonction pour laquelle le cadre ou l'agent de maîtrise a été engagé, il peut être affecté temporairement à d'autres emplois équivalents ou supérieurs. Dans ce cas, pendant toute la durée de cette affectation, il perçoit une indemnité correspondant à la différence entre les salaires minima des deux emplois.

Hormis le cas de remplacement prévu à l'alinéa précédent, chaque changement d'emploi doit être confirmé à l'intéressé par un écrit précisant sa nouvelle fonction, son nouveau niveau de qualification, sa nouvelle classification, son nouveau salaire, lequel ne pourra être inférieur au salaire minimum de sa catégorie et, s'il y a lieu, sa nouvelle prime d'ancienneté.

## **Article VI.2 | Plancher de rémunération annuelle**

Le salaire annuel d'un salarié ne saurait être inférieur à douze fois le salaire minimum mensuel « hors complément » de sa catégorie augmenté d'un demi mois du salaire minimum conventionnel « hors complément » prévu pour les employés B de niveau 6.

## **Article VI.3 | Expérience acquise**

Afin de tenir compte et de valoriser l'expérience acquise par un salarié au sein d'une même entreprise, celui-ci verra son salaire minimum de base<sup>[1]</sup>, hors « compléments », augmenté du pourcentage suivant :

- 5 % après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise (incluant les 5 % ci-dessus) ;
- 15 % après 15 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise (incluant les 10 % ci-dessus).

Ces pourcentages, introduits par l'avenant du 29 juillet 2016 relatif au titre IV, sont revalorisés par l'avenant relatif au titre IV du 19 juillet 2022. Ils cessent donc de s'appliquer à compter de l'entrée en vigueur de cet avenant, et plus précisément du présent article modifié.

À titre transitoire, il est précisé que les salariés bénéficiant déjà, lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle rédaction du présent article, d'une majoration de leur salaire au titre de l'expérience acquise ou de l'ancienneté, ne pourront subir une réduction du taux de la majoration qui leur est applicable.

Dès lors, à compter de l'entrée en vigueur de cet avenant, le salaire minimum de base 1 hors « compléments », est augmenté de :

- 4 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 7 % (incluant les 4 % ci-dessus) entre 6 ans et 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 11 % (incluant les 7 % ci-dessus) entre 9 ans et 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 % (incluant les 11 % ci-dessus) après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'application de cette majoration ne saurait avoir d'effet rétroactif ni se cumuler avec les majorations applicables avant l'entrée en vigueur de l'avenant portant révision du titre IV.

## **Article VI.4 | Réévaluation des salaires**

Les salaires minima feront l'objet d'une renégociation annuelle à effet au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Les organisations d'employeurs devront proposer aux organisations de salariés, avant le 10 décembre de chaque année, les salaires minimaux applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier suivant.

## **Chapitre VII Santé, prévoyance**

Les entreprises sont dans l'obligation de faire en sorte que les salariés du titre IV qu'elles emploient bénéficient d'une couverture complémentaire santé correspondant aux obligations légales.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations relatives à la prévoyance des salariés non-cadres.

## **Chapitre VIII Formation professionnelle**

Conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, l'accord relatif aux modalités d'accès à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et à son financement, a été conclu le 27 mars 2015, pour les branches de l'audiovisuel. Selon les termes

[1] Correspondant au niveau de qualification du salarié.

de cet accord, différents dispositifs de formation ont été institués, applicables notamment aux salariés relevant du présent titre IV.

## **Annexes du titre IV**

### **Annexe IV.A** Grille des salaires minima conventionnels

Il est rappelé, comme l'indiquent le code du travail et l'article VI.1 du titre IV, qu'à compétence et expérience équivalentes, l'égalité salariale et professionnelle impose de d'allouer le même montant de rémunération aux femmes et aux hommes occupant des fonctions identiques.

*(Voir page suivante.)*

Classification	Niveau	Qualification	Salaires minima mensuels de base (en euros)	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaires minima mensuels incluant tous compléments (en euros)
Cadre supérieur	1	Qualifiée confirmée Niveau 7 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Cadre A	2	Qualifiée Niveau 6 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Cadre B	3	Niveau 5 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Agent de maîtrise	4	Qualifiée confirmée Niveau 4 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Employé A	5	Qualifiée Niveau 3 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	1 715,00	3 %	3 %	–	1 817,90
Employé B	6	Pas de diplôme ou expérience professionnelle nécessaire	1 685,00	3 %	–	–	1 735,55

## Annexe IV.B Emplois repère

Cette liste est indicative.

(En euros.)

Fonction	Salaires minima mensuels conventionnels de base	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaires minima mensuels conventionnels Niveau avec compléments
Directeur général	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Directeur administratif	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Directeur financier	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Contrôleur de gestion – Chef comptable	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Chargé administratif	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Comptable	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Directeur juridique	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Juriste	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Assistant juridique	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90
Directeur des ressources humaines	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Assistant RH	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90
Directeur des moyens généraux	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Responsable informatique	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Agent d'accueil	1 685,00	3 %			1 735,55
Standardiste	1 685,00	3 %			1 735,55
Coursier	1 685,00	3 %			1 735,55
Gardien	1 685,00	3 %			1 735,55
Directeur marketing	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Assistant marketing	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26



Fonction	Salaires minima mensuels conventionnels de base	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaires minima mensuels conventionnels Niveau avec compléments
Producteur exécutif	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Responsable du développement	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Responsable de ligne éditoriale	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Chargé des lignes éditoriales du développement	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Directeur des productions	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Chargé des productions et des post-productions	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Assistant des productions	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90
Secrétaire	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90
Employé administratif	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90

Convention collective nationale

IDCC : 3217 | **BRANCHE FERROVIAIRE**  
**(31 mai 2016)**

**Avenant du 15 septembre 2022**  
à l'accord du 6 décembre 2021  
relatif aux classifications et aux rémunérations

NOR : ASET2251304M

IDCC : 3217

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

**UTP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFTD ;**

**UNSA ferroviaire,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les partenaires sociaux décident de revaloriser les montants des rémunérations minimales dans la branche ferroviaire dans les conditions fixées par le présent avenant, afin de prendre en compte notamment l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance et l'inflation.

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

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

**Article 2 | Montant des rémunérations minimales brutes de branche**

Le présent article modifie l'article 12 de l'accord relatif aux classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire du 6 décembre 2021 à compter de la date précisée à l'article 5 du présent accord.

	Seuil 1 : à l'embauche	Seuil 2 : 3 ans d'ancienneté	Seuil 3 : 6 ans d'ancienneté	Seuil 4 : 9 ans d'ancienneté	Seuil 5 : 12 ans d'ancienneté	Seuil 6 : 15 ans d'ancienneté	Seuil 7 : 18 ans d'ancienneté	Seuil 8 : 21 ans d'ancienneté	Seuil 9 : 24 ans d'ancienneté	Seuil 10 : 27 ans d'ancienneté	Seuil 11 : 30 ans d'ancienneté
Classe 1	20 320 €	20 625 €	20 934 €	21 248 €	21 567 €	21 890 €	22 219 €	22 552 €	22 890 €	23 234 €	23 582 €
Classe 2	20 830 €	21 142 €	21 460 €	21 781 €	22 108 €	22 440 €	22 776 €	23 118 €	23 465 €	23 817 €	24 174 €
Classe 3	22 430 €	22 766 €	23 108 €	23 455 €	23 806 €	24 163 €	24 526 €	24 894 €	25 267 €	25 646 €	26 031 €
Classe 4	24 050 €	24 411 €	24 777 €	25 149 €	25 526 €	25 909 €	26 297 €	26 692 €	27 092 €	27 499 €	27 911 €
Classe 5	26 290 €	26 684 €	27 085 €	27 491 €	27 903 €	28 322 €	28 747 €	29 178 €	29 615 €	30 060 €	30 511 €
Classe 6	31 082 €	31 549 €	32 022 €	32 502 €	32 990 €	33 485 €	33 987 €	34 497 €	35 014 €	35 539 €	36 072 €
Classe 7	37 426 €	37 988 €	38 557 €	39 136 €	39 723 €	40 319 €	40 923 €	41 537 €	42 160 €	42 793 €	43 435 €
Classe 8	46 624 €	47 323 €	48 033 €	48 753 €	49 485 €	50 227 €	50 980 €	51 745 €	52 521 €	53 309 €	54 109 €
Classe 9	60 533 €	61 441 €	62 362 €	63 298 €	64 247 €	65 211 €	66 189 €	67 182 €	68 190 €	69 212 €	70 251 €

### **Article 3 | Égalité de rémunération femmes/hommes**

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail selon lesquelles « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Le montant des rémunérations minimales brutes de branche par classe et ancienneté visé à l'article 2 du présent accord est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés par des raisons objectives entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

### **Article 4 | Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ferroviaire. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 5 | Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022.

Ainsi pour l'année 2022, pour comparer la rémunération réelle brute perçue par le salarié sur les 12 mois de l'année civile considérée aux valeurs de rémunération annuelle garantie, les montants des RAG en vigueur par classe et ancienneté avant le 1<sup>er</sup> septembre 2022 s'appliqueront – de manière proratisée – pour les mois de janvier à août 2022. Les montants des RAG arrêtés par classe et ancienneté par le présent accord s'appliqueront – de manière proratisée – pour les mois de septembre, octobre, novembre et décembre 2022.

Une négociation annuelle obligatoire sera ouverte en décembre 2022 à la suite de la présentation des chiffres de l'INSEE mi-décembre 2022.

### **Article 6 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 7 | Publicité et dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 15 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3224** | **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS  
DES PAPIERS-CARTONS**

**Avenant n° 10 du 13 septembre 2022**  
relatif aux salaires et aux minima conventionnels

NOR : ASET2251336M

IDCC : 3224

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

**AFDPE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**FCE CFTD ;**

**CFTC MEDIA+,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'avenant n° 8 du 3 mars 2020 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles rappellent que les salaires sont négociés sans distinction d'origine, de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail. Cependant, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération des entreprises. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

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

La grille de salaires minimaux conventionnels de l'avenant n° 9 du 17 janvier 2022 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022 :

Catégorie professionnelle	Niveau	Échelon	SMMG brut au 1 <sup>er</sup> octobre 2022	Garantie annuelle de rémunération brute
Ouvriers et employés	I	1	1 687,16 €	21 175,76 €
		2	1 697,16 €	21 300,56 €
	II	1	1 725,16 €	21 650,00 €
		2	1 747,16 €	21 924,56 €
		1	1 777,16 €	22 298,96 €
		2	1 837,16 €	23 047,76 €
		3	1 879,16 €	23 571,92 €
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1 926,16 €	24 038,48 €
		2	2 011,16 €	25 099,28 €
		3	2 085,16 €	26 022,80 €
Ingénieurs et cadres	V	1	2 597,16 €	33 035,88 €
		2	3 648,16 €	46 404,60 €
		3	4 392,16 €	55 868,28 €

La garantie annuelle de rémunération brute se calcule comme suit :

- pour les niveaux I à III :  $([SMMG \times 12] \times 4 \%) + 120 \text{ € bruts}$  ;
- pour le niveau IV :  $(SMMG \times 12) \times 4 \%$  ;
- pour le niveau V :  $(SMMG \times 12) \times 6 \%$ .

## Article 2 | Salaires minima garantis aux salariés commerciaux itinérants

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

Positionnements		Garantie mensuelle brute	Garantie annuelle brute
		À compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2022	
Niveau V	Échelon 1	1 818,01 €	33 035,88 €
Niveau V	Échelon 2	Soit 70 % du Niv. V. – éch. 1	46 404,60 €
Niveau V	Échelon 3		55 868,28 €

## Article 3 | Clause de revoyure

Conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, tel que modifié par la loi portant mesures d'urgence pour le pouvoir d'achat du 16 août 2022, lorsque le salaire minimum natio-

nal professionnel des salariés sans qualification au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires.

À défaut d'initiative de la partie patronale dans les quarante-cinq jours, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1.

#### **Article 4 | Entrée en vigueur**

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de la procédure d'extension accélérée du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 13 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3241** | **TÉLÉDIFFUSION**  
(2 juillet 2021)

**Accord du 23 septembre 2022**  
relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> octobre 2022

NOR : ASET2251268M

IDCC : 3241

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

**ACCeS ;**

**STP ;**

**Locales TV ;**

**SMSP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNJ ;**

**SNRT CGT ;**

**UNSA spectacle ;**

**SNPCA CFE-CGC ;**

**F3C CFDT ;**

**FO Médias,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

Le présent accord s'applique :

- d'une part, aux employeurs exerçant une activité d'édition de services de communication audiovisuelle, diffusés par voie hertzienne terrestre, par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique ou téléphonique, que ce soit en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer ;
- d'autre part, aux salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage concourant aux activités de conception, de production, de fabrication de programmes audiovisuels ou de service, et exerçant un métier figurant dans les listes 1 et 2 du titre IV de l'accord collectif national, branche de la télédiffusion, salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage.



## Article 2 | *Très petites entreprises*

Conformément aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions du présent accord sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de cinquante salariés, il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

## Article 3 | *Augmentation des salaires minima*

Les barèmes de salaires bruts minima sont augmentés entre 1,5 % à 3,5 % (pour un taux moyen global de 3 %) selon les différents niveaux de classification en vigueur en liste 1.

Niveaux	Revalorisation
7-2	1,5 %
5 à 7-1	2 %
4	2,5 %
1 à 3	3,5 %

Cette revalorisation s'applique à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022.

Il est rappelé que pour les fonctions de la liste 1 classées au niveau 8, les salaires sont déterminés de gré à gré entre les parties, sans pouvoir être inférieurs au minimum M1 du niveau 7-2.

Les métiers de la liste 2 n'étant pas classifiés par niveaux, le taux moyen global de revalorisation de 3 % leur est appliqué.

La nouvelle grille des salaires minima est annexée à cet accord.

## Article 4 | *Prochaines réunions*

Les parties conviennent de faire un point d'étape au mois de février 2023.

La prochaine réunion de négociation annuelle interviendra avant le 30 juin 2023.

La prochaine réunion de négociation annuelle interviendra à compter du mois de mai 2023 pour une application de l'accord qui pourrait en résulter au 1<sup>er</sup> juillet.

## Article 5 | *Extension*

Les organisations signataires représentant les employeurs et les salariés conviennent de demander l'extension du présent accord.

*Fait à Boulogne-Billancourt, le 23 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Annexe

Salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage

Barème des salaires brut minima au 1<sup>er</sup> octobre 2022

(En euros.)

Liste 1	Au 1 <sup>er</sup> octobre 2020		Au 1 <sup>er</sup> octobre 2021 1,1 %		Au 1 <sup>er</sup> octobre 2022 3 %	
Niveaux	M1	M2	M1	M2	M1	M2
1	106,44	111,70	107,61	112,93	111,37	116,88
2	123,20	129,36	124,55	130,78	128,91	135,36
3	134,39	141,11	135,87	142,66	140,62	147,66
4	145,59	152,87	147,20	154,55	150,88	158,42
5	162,39	170,51	164,18	172,38	167,46	175,83
6	184,79	194,03	186,82	196,17	190,55	200,09
7-1	201,59	211,67	203,81	213,99	207,88	218,27
7-2	257,59	270,46	260,42	273,43	264,33	277,53
8	Gré à gré	Gré à gré	Gré à gré	Gré à gré	Gré à gré	Gré à gré

(En euros.)

Liste 2	Au 1 <sup>er</sup> octobre 2020	Au 1 <sup>er</sup> octobre 2021	Au 1 <sup>er</sup> octobre 2022
Chorégraphe	280,00	283,08	291,57
Maître de ballet	280,00	283,08	291,57
Chef de file	162,39	164,18	169,10
Maître d'arme	134,39	135,87	139,95
Dessinateur artistique	134,39	135,87	139,95
Mannequin	112,00	113,23	116,62
Doublure lumière	106,39	107,56	110,79
Figurant	106,39	107,56	110,79
Silhouette	106,39	107,56	110,79
Cavalier	81,19	82,09	84,55
Chroniqueur	81,19	82,09	84,55
Participant	53,21	53,79	55,41

(En euros.)

	Au 1 <sup>er</sup> octobre 2020	Au 1 <sup>er</sup> octobre 2021	Au 1 <sup>er</sup> octobre 2022
<b>Chef d'orchestre</b>			
(Jusqu'à 8 musiciens)	257,58	260,42	268,23
(Jusqu'à 14 musiciens)	319,19	322,70	332,38
(Plus de 14 musiciens)	380,79	384,98	396,53
<b>Chef de chœur</b>	257,58	260,42	268,23
<b>Artiste soliste</b>			
(Directe ou publique)	167,99	169,84	174,94
(Répétition ou enreg. différé)	106,39	107,56	110,79
<b>Musicien</b>			
(Directe ou publique)	117,60	118,89	122,46
(Répétition ou enreg. différé)	100,80	101,91	104,96
<b>Artiste musicien choriste</b>			
(Directe ou publique)	106,39	107,56	110,79
(Répétition ou enreg. différé)	89,60	90,59	93,30
<b>Traducteur interprète</b>	Cf. barèmes professionnels	Cf. barèmes professionnels	Cf. barèmes professionnels

Convention collective nationale

IDCC : **3241** | **TÉLÉDIFFUSION**  
(2 juillet 2021)

**Avenant du 30 septembre 2022**  
relative à la mise en place d'un régime de prévoyance (annexe 6)

NOR : ASET2251270M

IDCC : 3241

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

**ACCeS ;**

**STP ;**

**Locales TV ;**

**SMSP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA spectacle ;**

**SNPCA CFE-CGC ;**

**F3C CFDT ;**

**FO Médias,**

d'autre part,

En application de l'article 54.1 et de l'annexe 1 de la convention collective nationale de la télédiffusion du 2 juillet 2021, les partenaires sociaux ont décidé de se réunir à l'issue de la signature de celle-ci afin de discuter ensemble de la mise en place d'un régime de prévoyance.

Il a été décidé de mettre en place un socle minimum de garanties identiques pour l'ensemble des salariés, cadres et non cadres, seule la contribution patronale différant, afin de permettre aux employeurs de satisfaire à leurs obligations de financement minimum issues de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, relatif à la prévoyance des cadres.

Après discussion, les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

## **Titre I<sup>er</sup> Dispositions générales**

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

La présente annexe s'applique à tous les salariés sous contrat à durée indéterminée et sous contrat à durée déterminée de droit commun employés par des entreprises entrant dans le

champ de la télédiffusion à l'exclusion des personnels d'ores et déjà couverts par des dispositions conventionnelles à savoir :

- les journalistes pigistes régis par l'annexe 3 à la convention collective nationale des journalistes ;
- les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage régis par l'accord inter-branche du 20 décembre 2006 instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle.

Conformément aux articles L. 2261-23-1, L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail qui disposent que « Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent, sauf justifications, comporter, pour les entreprises de moins de cinquante salariés » des dispositions spécifiques adaptées à ces dernières. Dès lors que les dispositions de cette annexe sont adaptées aux caractéristiques de ces entreprises, les parties précisent qu'il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de cette taille.

## **Article 2 | Objet de la présente annexe**

La présente annexe a pour objet d'instituer un régime conventionnel de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés définis à l'article 1<sup>er</sup>.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de la télédiffusion sont tenues de s'y conformer. Toutefois, un accord collectif conclu au sein d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises ne peut déroger à la présente annexe qu'à condition d'assurer « des garanties au moins équivalentes ». Ainsi, les accords d'entreprise et les contrats afférents liant les entreprises avec un organisme assureur dont l'équilibre assure des garanties au moins équivalentes ne sont pas remis en cause pour l'ensemble de leurs dispositions.

Pour les entreprises qui ne seraient pas couvertes par un tel accord, la conclusion ultérieure d'un accord collectif en la matière devra respecter *a minima* les dispositions ci-dessous.

## **Article 3 | Assiette des cotisations et des prestations**

Les cotisations et les prestations du régime de prévoyance sont assises sur la rémunération brute annuelle fixe, ou « RBA » qui s'entend de la rémunération brute annuelle entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois, hors toute part variable, primes et indemnités exceptionnelles, notamment liées à la rupture du contrat de travail, et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais. Elle est prise en compte dans la limite des tranches A et B, soit 4 plafonds de la sécurité sociale.

Les prestations visées par la présente annexe viennent en complément de celles assurées par le régime de sécurité sociale ou équivalent de par les contrats d'assurance conclus à cet effet.

Le cumul des sommes liées au maintien de salaire prévu à la présente annexe avec celles versées par le régime d'assurance maladie de la sécurité sociale ne peut excéder le montant total du salaire net du salarié hors indexation.

Les primes d'indexation versées aux salariés des départements et régions d'Outre-mer et dans les collectivités territoriales, relevant du champ d'application de la présente annexe, sont exclues du traitement de base des prestations.

### **■ Cas particuliers :**

- pour les salariés exécutant leur activité à l'étranger dont le contrat de travail n'est pas suspendu et restant affilié au régime général obligatoire de la sécurité sociale, la « RBA » est constituée par le salaire de base, tel que défini ci-dessus, hors « indexation », ou tout élé-

ment de rémunération ou indemnité ayant pour objet de compenser l'exercice de l'activité hors de France métropolitaine ;

- en cas d'arrêt de travail au cours de cette période ou lorsque le salarié n'a pas travaillé au moins douze mois au cours de la période de référence, la RBA est reconstituée, sur la base de la rémunération contractuelle brute.

## **Titre II Dispositions relatives aux garanties de la couverture prévoyance**

### **Article 4 | Définition des garanties instituées par la présente annexe**

#### **Article 4.1 | Garanties minimales obligatoires**

Les garanties minimales couvertes par le socle de base conventionnel sont les suivantes :

- décès ;
- incapacité ;
- invalidité.

Les salariés visés par la présente annexe bénéficient desdites garanties au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel le salarié a atteint 4 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Il est expressément convenu entre les signataires de la présente annexe que le descriptif des garanties ci-après sera complété par le règlement ou le contrat d'assurance souscrit par l'employeur, dont les termes et précisions prévaudront sur les dispositions générales qui suivent. En particulier, les conditions de mise en œuvre des garanties, définitions, exclusions et délais de prescription convenus avec le ou les organismes assureurs, qui seront précisés dans la notice d'information visée à l'article 6, seront opposables aux salariés et à leurs ayants droit.

#### **Article 4.1.1 | Capital décès**

En cas de décès d'un salarié, il est prévu le versement d'un capital à ses ayants droit tels que définis dans le règlement ou le contrat d'assurance, dont le montant varie en fonction de sa situation familiale dans les conditions suivantes :

	Option 1	Option 2
Salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge	200 % RBA	150 % RBA
Salarié marié, ayant conclu une convention de Pacs ou en concubinage sans enfant à charge	200 % RBA	150 % RBA
Majoration par enfant fiscalement à charge	50 % RBA	

Le salarié choisit l'option de son choix lors de son adhésion au régime, et peut la modifier à tout moment. À défaut d'option expresse, c'est l'option 1 qui s'applique.

#### **Article 4.1.2 | Rente éducation (option 2)**

Lorsque le salarié opte pour l'option 2, le capital décès n'est pas majoré par enfant fiscalement à charge. En revanche, en plus du capital décès de 150 % versé conformément à l'article 4.1, il

est versé aux enfants du salarié décédé, une rente viagère temporaire dont le pourcentage varie en fonction de l'âge de l'enfant :

	Option 1	Option 2
Jusqu'à 10 ans		5 % RBA
De 11 ans à 18 ans inclus		8 % RBA
Jusqu'à 25 ans inclus si fiscalement à charge et poursuivant des études supérieures		10 % RBA

### Article 4.1.3 | Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, le capital prévu en cas de décès, qui varie en fonction de la situation de famille du salarié et de l'option qu'il a choisie, est versé au salarié à sa demande par anticipation.

Est considéré comme en état d'invalidité absolue et définitive, le salarié reconnu par la sécurité sociale, dans l'incapacité totale d'exercer une activité professionnelle et nécessitant l'assistance d'une tierce personne pour l'accomplissement des actes de la vie courante.

Est présumé en état d'invalidité absolue et définitive, le salarié classé par la sécurité sociale, dans la troisième catégorie d'invalidité ou en cas d'incapacité permanente liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle, s'il lui est reconnu par la sécurité sociale un taux d'incapacité permanente de 100 %.

Le paiement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

	Option 1	Option 2
Salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge	100 % du capital décès toutes causes	
Salarié marié, ayant conclu une convention de Pacs ou en concubinage sans enfant à charge		
Majoration par enfant fiscalement à charge		

### Article 4.1.4 | Arrêt de travail

#### 4.1.4.1. Incapacité temporaire totale

En cas d'arrêt de travail médicalement constaté, dûment justifié auprès de l'employeur et pris en charge par la sécurité sociale, il est versé au salarié à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, une indemnité journalière complémentaire aux indemnités journalières servies par la sécurité sociale, permettant au salarié de percevoir 75 % de la RBA. Ce montant inclut les indemnités journalières de la sécurité sociale, et toute indemnité perçue par le salarié de son employeur ou de tout autre régime de prévoyance d'entreprise auquel il est affilié ou il a souscrit.

#### 4.1.4.2. Incapacité permanente par suite d'un accident du travail ou une maladie professionnelle

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est prévu le versement au salarié, d'un capital dont le montant varie en fonction du taux d'incapacité permanente reconnu par la sécurité sociale, dans les conditions suivantes	Options 1 et 2
Taux compris entre 33 % et 66 %	$(3 \times \text{le taux}) / 2 \times 75 \% \text{ de la RBA}$
Taux égal ou supérieur à 66 %	75 % de la RBA

#### 4.1.4.3. Invalidité permanente

En cas d'invalidité permanente non consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est prévu le versement au salarié, d'un capital dont le montant varie en fonction de la catégorie d'invalides dans laquelle il est classé par la sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

	Options 1 et 2
1 <sup>re</sup> catégorie	45 % de la RBA
2 <sup>e</sup> catégorie	75 % de la RBA
3 <sup>e</sup> catégorie	75 % de la RBA

### Article 4.2 | *Garanties optionnelles facultatives*

Les garanties prévues à l'article 4.1 constituent un socle de garanties de base minimales obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans son champ d'application.

Les entreprises, et notamment celles au sein desquelles, à la date d'effet de la présente annexe, préexistent des garanties collectives d'un niveau plus favorable que celui défini à l'article 4.1, pourront l'améliorer, par la mise en place au moyen d'un des actes prévus par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, d'un régime de prévoyance supplémentaire qu'elles pourront librement souscrire.

Les modalités de cette couverture seront précisées dans le cadre d'un contrat collectif qui leur sera proposé.

### Article 5 | *Cotisations*

Pour les salariés non-cadres, la cotisation est répartie de la façon suivante pour les tranches A, comprenant la partie du salaire allant jusqu'au plafond de la sécurité sociale, et B, comprenant la partie du salaire comprise entre ce plafond et 4 fois ce dernier au plus (soit 3 plafonds de sécurité sociale) :

- employeur : 50 % ;
- salarié : 50 %.

Pour les salariés cadres, la cotisation est répartie de la façon suivante :

- tranche A :
  - employeur : 100 % ;
  - salarié : 0 % ;
- tranche B :
  - employeur : 50 % ;
  - salarié : 50 %.

### Article 6 | *Obligation d'information*

L'employeur doit remettre à chaque salarié et nouvel embauché, bénéficiaire du régime, une notice d'information détaillée établie par l'organisme assureur et sous la responsabilité de ce dernier. Il en sera de même lors de chaque modification des garanties.

Enfin, le salarié est informé qu'il peut adhérer pour le risque décès à l'option capital renforcé (option 1) ou à l'option capital + rente d'éducation (option 2) en fonction de sa situation et, qu'à défaut de réponse de sa part, l'option 1 lui sera applicable. Le salarié pourra, en cours d'exécution du contrat, changer pour une autre option.



## **Article 7 | Revalorisation des prestations**

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

## **Article 8 | Maintien des garanties**

### **Article 8.1 | En cas d'arrêt de travail**

Les garanties décès sont maintenues au profit du salarié en arrêt de travail, total ou partiel, pour maladie ou accident.

### **Article 8.2 | En cas de suspension du contrat de travail**

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire (quelle qu'en soit la dénomination) ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur ;
- d'une indemnité versée par l'employeur ou pour son compte, par l'intermédiaire d'un tiers, en application notamment d'un dispositif d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée ;
- d'un revenu de remplacement versé en tout ou partie par l'employeur, et notamment en cas de congé de mobilité, de reclassement ou tout autre dispositif pour lequel la loi met à la charge de l'employeur le versement d'un tel revenu ;
- ou de rentes d'invalidité financées au moins en partie par la société.

Dans ces hypothèses, la contribution de l'employeur telle que définie à l'article 5 est calculée sur la base du montant moyen des rémunérations soumises à cotisations de sécurité sociale au titre de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (qui renvoie à l'article L. 136-1-1 du même code) et perçues au cours des douze mois précédant la suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation, calculée sur la même base que la contribution employeur, selon les modalités qui seront prévues dans le règlement ou le contrat d'assurance souscrit par l'employeur. Les prestations seront calculées selon les modalités prévues par le contrat d'assurance.

Sous réserve des dispositions d'ordre public qui seraient applicables indépendamment des dispositions de la présente annexe, dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail (congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation...), les garanties prévues par la présente sont suspendues jusqu'à la reprise du contrat de travail.

### **Article 8.3 | En cas de départ de l'entreprise**

Le régime de prévoyance « incapacité, invalidité, décès » applicable dans l'entreprise est maintenu, dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, en cas de rupture de leur contrat de travail (sauf pour faute lourde) ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, les anciens salariés bénéficient d'un main-

tien de la couverture de prévoyance en vigueur dans l'entreprise, sans qu'ils doivent acquitter une cotisation à ce titre.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail consécutifs exécutés au sein de l'entreprise. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze (12) mois.

Les prestations sont calculées sur la base du montant de l'allocation chômage perçue par les salariés bénéficiaires du dispositif. Toute modification des garanties prévues par la présente annexe leur sera immédiatement applicable.

À défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les modalités prévues par la notice d'information relative aux garanties qui lui a été remise, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

## **Article 9 | Mise en œuvre des garanties dans les entreprises**

Afin de laisser entière liberté aux entreprises entrant dans le champ d'application de la présente annexe, de choisir l'organisme assureur de leur choix, les signataires ont souhaité inscrire le présent régime en dehors du dispositif de recommandation prévu par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Cependant, ils procéderont à une analyse des offres présentées par les organismes assureurs qui répondront à un appel d'offres simplifié, afin de labelliser les contrats qui leur paraîtront avoir le mieux appréhendé la situation des entreprises et des salariés de la branche, afin de sélectionner un ou plusieurs contrats qu'ils labelliseront, en vue d'organiser un régime mutualisé pour les garanties minimales obligatoires et les garanties facultatives supplémentaires visées à l'article 4.2 entre toutes les entreprises qui choisiront d'y adhérer. Les entreprises entrant dans son champ d'application resteront libres d'assurer les garanties du présent régime auprès de l'organisme de leur choix, seule la répartition du financement des garanties entre l'employeur et les salariés, tel que prévu à l'article 5, ayant valeur contraignante. De même, et conformément à l'article 2, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pourront y déroger, dès lors qu'elles assureront aux salariés des garanties au moins équivalentes au dispositif prévu par le présent accord.

## **Titre IV Dispositions finales**

### **Article 10 | Révision**

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, la révision de la présente annexe pourra être demandée dans les conditions suivantes :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :
  - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;
  - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.
- à l'issue de ce cycle :
  - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;

- par une ou plusieurs organisations professionnelles d’employeurs représentatives au sein de la branche.

La demande de révision, pour être prise en compte, devra obligatoirement être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l’ensemble des autres signataires, adhérents ou organisations syndicales représentatives et accompagnée d’un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

À compter de cette notification, court un délai de 3 mois pendant lequel les parties s’engagent à ouvrir une négociation.

De façon à répondre le plus efficacement possible à la demande de révision formulée, les parties s’engagent à faire leurs meilleurs efforts pour statuer sur ladite demande dans un délai de 6 mois. Il est précisé que les parties resteront libres de poursuivre les discussions au-delà de ce délai si elles l’estiment utiles.

Une même demande de révision, ou une demande portant sur le même article ou tendant au même objet, ne pourra pas être présentée au cours des 12 mois suivant la date de l’accord de révision ou du constat de désaccord sur la révision.

## **Article 11 | Dénonciation**

Conformément à l’article L. 2261-9 et suivants du code du travail, la présente annexe pourra être dénoncée :

- soit de la part de l’ensemble des organisations patronales signataires ;
- soit de la part de l’ensemble des organisations syndicales de salariés signataires. Il est précisé que lorsque l’une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention perd la qualité d’organisation représentative dans le champ d’application de la convention collective, la dénonciation du texte n’emporte d’effets que si elle émane d’une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d’application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III, ceci conformément à l’article L. 2261-10, alinéa 4 du code du travail.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires de syndicats représentatifs et d’employeurs et déposée par la partie auteur de la dénonciation auprès des services compétents du ministère du travail.

La dénonciation entraînera pour les organisations syndicales représentatives et d’employeurs, l’obligation de se réunir.

Il est convenu que la première réunion de négociation de ce projet devra obligatoirement s’ouvrir dans un délai de 3 mois à partir de la date de notification de la dénonciation en vue de déterminer le calendrier des négociations. Les organisations auteurs de la dénonciation communiquent une proposition de rédaction nouvelle en vue de la renégociation. La négociation peut donner lieu à un accord y compris avant l’expiration du délai de préavis.

Durant les négociations, l’annexe dénoncée, restera applicable jusqu’à l’entrée en vigueur des dispositions nouvelles ou, à défaut de conclusion d’une nouvelle annexe à l’échéance du délai de 3 mois, pendant une durée de 12 mois, étant précisé qu’une nouvelle annexe peut être conclue pendant cette période.

À l’issue de ces négociations, sera établi soit une nouvelle annexe, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Le document signé, selon les cas, par les parties en présence fera l’objet des formalités de dépôt prévues par la législation en vigueur.

Les dispositions de la nouvelle annexe se substitueront intégralement à celles de l’annexe dénoncée, avec pour prise d’effet, soit la date qui aura été expressément convenue, soit le

lendemain de son dépôt auprès du service compétent et à l'expiration du délai de 15 jours qui suivra sa notification auprès des organisations syndicales représentatives.

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'annexe ainsi dénoncée, restera applicable sans changement pendant une période d'une année (12 mois) qui débutera à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-9 du code du travail. Passé ce délai d'un an, le texte de l'annexe cessera de produire ses effets.

La dénonciation de l'annexe emporte toutes conséquences de droit à l'égard des entreprises couvertes par la présente convention collective de branche.

## **Article 12 | Date d'effet**

La présente annexe s'applique obligatoirement à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la télédiffusion à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension du présent avenant.

Il est précisé que le dépôt de la présente annexe et la demande de son extension interviendront au plus tard le 31 décembre 2023, de façon à laisser un temps utile aux parties pour conclure un contrat-cadre auprès d'un organisme assureur relatif à la mise en place de garanties supplémentaires mutualisées.

## **Article 13 | Demande d'extension**

Les signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement que les dispositions de la présente annexe soient rendues obligatoires pour tous les salariés et les employeurs compris dans le champ d'application tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de la présente annexe.

*Fait à Boulogne-Billancourt, le 30 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure : 3212 | Accords nationaux

## ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

**Personnels intérimaires**

**Personnels permanents**

### **Accord du 7 octobre 2022**

relatif à la gestion prévisionnelle des emplois  
et des compétences des salariés permanents

NOR : ASET2251307M

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

**Prism'emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**CFTC intérim ;**

**CGT intérim,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Dans un contexte d'accélération des mutations économiques, sociologiques et technologiques lié à une crise sanitaire et économique totalement inédite, l'accord de branche du 10 juillet 2020 a inscrit à l'agenda social la mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (ou GEPP [gestion des emplois et des parcours professionnels]) consacrée aux salariés permanents de la branche, sur la base d'une cartographie des métiers des permanents élaborée par l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR).

Cette démarche est naturellement complémentaire des démarches engagées au niveau des entreprises, sur la base ou non d'un accord de GPEC négocié en leur sein. À ce titre, elle présente l'originalité de reposer sur l'ensemble des études et des outils développés au niveau de la branche et de faciliter leur appropriation par l'ensemble de ses salariés permanents, et plus spécifiquement ceux des TPE/PME. De même, elle doit permettre aux partenaires sociaux des entreprises et de la branche d'anticiper et de préparer l'avenir des emplois et des compétences des salariés permanents.

Ainsi, ces études et outils ont bien sûr vocation à concerner directement les salariés permanents eux-mêmes, dans le but de leur permettre de développer leurs propres compétences et de mieux piloter leur évolution professionnelle, comme dans l'ensemble des branches. Ces éléments conçus en lien étroit avec la réalité des situations professionnelles des salariés pourront aussi contribuer à l'élaboration d'accords GPEC d'entreprises, en particulier des PME de notre branche, grâce à leur appropriation par les partenaires sociaux.

En outre, la profession du travail temporaire est fortement réglementée et suppose le respect de principes juridiques et déontologiques particuliers. Elle se caractérise par la connaissance d'accords, d'études et d'outils déployés au bénéfice des salariés intérimaires, ainsi que du cadre législatif et conventionnel qui encadre leur mise à disposition auprès des entreprises utilisatrices. La profession du travail temporaire se distingue également par une pratique partenariale approfondie avec les acteurs relevant du service public de l'emploi, tels que Pôle emploi, les missions locales, l'APEC, l'Agefiph, etc.

Enfin, dans un contexte où les mutations technologiques, la plateformes de l'emploi – parmi de très nombreuses évolutions économiques et sociologiques vouées à s'accélérer – remettent en question les modalités d'action traditionnelles, cet accord vise aussi à rappeler fortement le socle éthique des métiers des salariés permanents.

## **Titre I<sup>er</sup> Démarche de GPEC de branche des salariés permanents : objet et contexte**

### **Article 1<sup>er</sup> | Définition et objectifs d'une GPEC de branche**

Les signataires rappellent l'intérêt et la nécessité, pour les entreprises et leurs salariés, d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques, technologiques et écologiques.

À cette fin, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) constitue, pour les entreprises, un cadre d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences, un guide stratégique pour l'optimisation de leurs outils de gestion des ressources humaines et un puissant levier de développement de leur culture d'entreprise et de leur compétitivité.

Pour les salariés, cette démarche leur permet d'enrichir leurs portefeuilles de compétences et de sécuriser leurs parcours professionnels en adaptant et en développant leurs compétences de façon continue et étroitement corrélée à l'évolution concrète de leurs situations professionnelles. Elle contribue ainsi à la sécurisation de leurs parcours professionnels à moyen et long terme, non seulement à l'intérieur mais aussi à l'extérieur de notre branche.

Une GPEC de branche constitue donc une démarche globale visant à une compréhension approfondie, partagée et continue des évolutions des emplois, des compétences et des parcours professionnels des salariés du secteur.

Très concrètement, elle a pour ambition, à partir des observations des évolutions passées et des prévisions sur les mutations technologiques, socio-économiques démographiques et écologiques susceptibles d'avoir un impact sur notre branche :

- d'anticiper les évolutions prévisibles des métiers et des compétences des permanents à travers des travaux d'études prospectifs produits par l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) ;
- d'identifier et de recenser les compétences détenues par les salariés permanents ;
- d'évaluer les écarts, déjà constatés ou prévisibles, entre ces compétences et celles qui seront indispensables au vu des évolutions pressenties ;

- de mobiliser les moyens appropriés pour réduire ces écarts, grâce à l’élaboration d’outils qualitatifs, dédiés aux salariés permanents et rendus largement accessibles au plus grand nombre d’entre eux ;
- de mieux les accompagner dans leurs évolutions professionnelles.

## **Article 2 | Contexte et principes directeurs de la démarche de GPEC de branche**

En 2020, près de 28 850 salariés permanents ont travaillé au sein des 10 273 agences d’emploi des entreprises de travail temporaire (ETT/ETTI), implantées sur l’ensemble du territoire national. Près de 80 % de ces salariés permanents sont des femmes et près de 30 % de ces salariés ont plus de 10 ans d’ancienneté (source rapport de branche OIR 2020).

Au cours des quinze dernières années, la profession de l’intérim s’est profondément transformée. Grâce à un maillage étroit au cœur des bassins d’emploi, les salariés permanents des agences d’emploi disposent d’une connaissance fine des métiers et des compétences recherchées, leur permettant d’intervenir au plus près des réalités territoriales et de transformer ainsi en emploi toute opportunité professionnelle, y compris celle de courte durée.

En outre, au cours de ces dernières années, les métiers des salariés permanents ont été impactés par des mutations profondes, liées notamment au développement des technologies numériques et à des innovations sociales avec la création par la branche d’un nouveau dispositif : le « CDI intérimaire ».

Le développement des technologies numériques a ainsi engendré la dématérialisation de certaines tâches administratives et la digitalisation, en tout ou partie, du processus de recrutement.

En revanche, la mise en place du CDI intérimaire a appelé de nouvelles expertises en ressources humaines en vue d’assurer le déploiement de ce dispositif. Destiné à sécuriser le parcours professionnel du salarié intérimaire, ce dernier nécessite donc une compréhension approfondie de ses compétences et de ses perspectives d’évolution.

La participation à des démarches territoriales ambitieuses – concernant par exemple des jeunes sortis sans qualification du système scolaire dans le cadre du partenariat avec les missions Locales ou des demandeurs d’emploi accompagnés par Pôle emploi – a également suscité le développement de nouvelles compétences, notamment dans la connaissance et l’emploi des nouvelles technologies.

De même, les métiers des salariés permanents au sein des entreprises de travail temporaire d’insertion (ETTI), ayant pour vocation l’insertion sociale et professionnelle des personnes en grandes difficultés, ont également connu des évolutions importantes, dans un cadre de conventionnement avec les services de l’État de plus en plus exigeant en termes de performance.

Dans ce contexte, la présente démarche de GPEC de branche a pour vocation :

- de constituer un socle commun d’outils d’accompagnement et de sécurisation des parcours professionnels des salariés permanents de la branche ;
- de permettre aux entreprises et aux salariés de disposer des informations nécessaires, notamment au travers des travaux et documents mis à dispositions par l’OIR, et des outils dont les salariés ont besoin pour être acteurs de leur parcours professionnel au sein de l’entreprise ou dans le cadre d’une mobilité externe ;
- d’accompagner les salariés dans leur projet d’évolution professionnelle et/ou dans leur besoin de reconversion professionnelle.

Elle n’a pas pour objet de se substituer aux obligations légales des entreprises en matière de GPEC et de GEPP.



## Article 3 | *Les spécificités de la branche du TT et du recrutement*

La profession du travail temporaire présente des spécificités extrêmement fortes sur de nombreux points et exige des compétences nombreuses et diversifiées, en particulier pour les salariés permanents exerçant en agence, en contact direct avec les entreprises utilisatrices et les salariés intérimaires.

En premier lieu, elle est très fortement réglementée au niveau national et européen, et malgré la pression exercée par de nouveaux acteurs, elle doit le demeurer en raison de la particularité de cette relation de travail tripartite.

Ces dispositions légales contraignantes ont pour but à la fois d'encadrer le recours aux salariés intérimaires et de privilégier l'accès à un emploi durable, via la conclusion d'un CDI. Les salariés permanents doivent aussi s'attacher à permettre aux salariés intérimaires à maintenir et accroître leur employabilité, notamment grâce à l'accès aux nombreux dispositifs de formation créés par la branche.

De ce fait, les salariés permanents de notre branche se singularisent par la nécessité de maîtriser et de mettre en œuvre, dans leur activité quotidienne, un nombre très important de dispositions légales et réglementaires, d'accords conventionnels, d'études et d'outils de toute nature.

Enfin, l'exercice de la profession du travail temporaire exige une pertinence sectorielle et territoriale avérée, puisque les délégations de salariés intérimaires concernent de très nombreux métiers, dans des secteurs d'activité très divers et des entreprises dont les attentes sont toujours singulières, en raison de leur spécialisation, de leur histoire et de leur culture propre.

Aussi, pour proposer aux entreprises utilisatrices des profils pertinents et ceci dès la première heure de mission, les salariés permanents doivent donc acquérir une connaissance approfondie des métiers, des situations professionnelles et des outils d'évaluation des compétences techniques et transversales adaptés à chaque situation.

Les salariés permanents doivent également inscrire leur action au sein de pratiques partenariales approfondies avec tous les acteurs relevant du service public de l'emploi, tels que Pôle emploi, les missions locales, l'APEC, l'Agefiph, etc. Au-delà des relations humaines de confiance qu'ils doivent nouer avec ces interlocuteurs pour atteindre les objectifs fixés par ces actions partenariales, ils doivent aussi maîtriser et pratiquer quotidiennement les outils, notamment numériques, proposés ou utilisés par ces différents acteurs.

## **Titre II** Contenu de la démarche de GPEC de branche des salariés permanents

### **Chapitre 1<sup>er</sup>** Anticiper l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications des salariés permanents

## Article 4 | *Rôle et missions confiés à l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR)*

En tant qu'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, l'OIR constitue un outil paritaire d'information et un centre de ressources, de connaissance et d'analyse permettant à la branche de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

À ce titre l'OIR est amené :

- d'une part, à mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC de branche ;
- et, d'autre part, à identifier les métiers et les compétences clefs nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle, notamment



en raison de mutations fortes, liées en particulier aux transitions numériques et écologiques ou de l'organisation du travail.

## **Article 5 | Cartographie des métiers des salariés permanents : élaboration et actualisation régulière**

Afin de disposer d'une cartographie actualisée des métiers et des compétences des salariés permanents de la branche, la CPNE confie à l'OIR le soin d'élaborer une étude sur les métiers de ces derniers, ayant pour ambition :

- d'identifier et analyser toutes les évolutions afin de mieux les comprendre et de répondre aux besoins en compétences et en accompagnement des salariés permanents ;
- de revoir et actualiser les contenus des fiches métiers-compétences.

La CPNE se réserve la possibilité de demander à l'OIR une actualisation de cette étude dès que cela s'avérera nécessaire. En tout état de cause, cette actualisation pourra être réalisée *a minima* tous les quatre ans.

## **Chapitre 2 Agir en faveur de l'évolution des compétences des salariés permanents et de la sécurisation de leurs parcours professionnels**

### **Article 6 | Compétences des salariés permanents : éléments de contexte général**

Ces dernières années, les agences d'emploi ont dû faire face à des mutations profondes et de nature diverse : réglementaires, technologiques, écologiques, numériques...

Ces transformations ont engendré de nouvelles exigences dans l'exercice des métiers des salariés permanents et par voie de conséquence de nouveaux besoins en compétences, dans un contexte professionnel qui tend à se complexifier de plus en plus.

Afin de mieux comprendre ces nouveaux besoins en compétences, la CPNE, qui a un rôle général de promotion de la formation professionnelle, a missionné l'OIR afin de réaliser une étude permettant de mieux identifier les compétences détenues aujourd'hui par les salariés permanents, ainsi que celles à développer et à acquérir.

### **Article 7 | Compétences des salariés permanents titulaires d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical**

Tenant compte de la réglementation en vigueur, des analyses seront réalisées au niveau de la branche sur les compétences développées par les salariés permanents dans le cadre de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

À cet effet, la CPNE a missionné l'OIR afin de dresser un état des lieux des compétences acquises par les salariés permanents dans l'exercice de leur mandat de représentants du personnel ou mandat syndical.

Dans le cadre de l'étude sur les évolutions des métiers des permanents produite par l'OIR en juillet 2022, un focus a été réalisé sur les compétences exercées dans le cadre des mandats syndicaux. Ce focus a permis d'identifier certaines spécificités dans l'exercice des mandats dans le contexte particulier du travail temporaire.

Sur la base de ce focus réalisé par l'OIR, la CPNE sera chargée, à partir de l'entrée en vigueur du présent accord, de réunir un groupe de travail paritaire destiné à trouver les voies et moyens permettant :

- de recenser régulièrement et *a minima* en fin de mandat les compétences acquises au cours du mandat ;

- d’outiller les ETT/ETI dans l’évaluation et la valorisation des compétences acquises dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels des salariés permanents titulaires d’un mandat de représentants du personnel ou d’un mandat syndical.

## **Article 8 | Développer les compétences sur le terrain de l’éthique professionnelle**

Les obligations déontologiques qui s’imposent aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire sont particulièrement nombreuses et diverses.

Leur application concrète dans l’ensemble des situations professionnelles suppose à la fois la maîtrise des textes en vigueur, une capacité à repérer les situations à risque, une grande réactivité et une rigueur sans faille dans l’exécution concrète.

En effet, les salariés permanents doivent à tout moment :

- faire application des textes législatifs et réglementaires ainsi que des textes conventionnels applicables aux entreprises de travail temporaire et à respecter les directives, règles ou orientations prises pour garantir leur mise en œuvre effective ;
- exercer leur activité en faisant preuve d’une éthique professionnelle, de professionnalisme dans les services fournis, tant envers les entreprises utilisatrices qu’envers leurs salariés ou candidats ;
- vérifier que les compétences des salariés intérimaires correspondent bien au besoin exprimé par l’entreprise utilisatrice et veiller à ce qu’ils bénéficient d’une sensibilisation aux risques professionnels ;
- appliquer les règles de non-discrimination à l’embauche ;
- veiller à ce que les travailleurs employés soient dans une situation régulière.

## **Article 9 | Développer des démarches spécifiques s’agissant de compétences sur des questions critiques**

Au vu des évolutions les plus récentes, certains sujets sont particulièrement sensibles et feront l’objet de démarches de formation et d’accompagnement spécifiques, tels que :

- la maîtrise de la question de la « prévention sécurité » au travail, qui constitue un enjeu particulièrement sensible au regard de la forte exposition des salariés intérimaires au risque d’accident du travail, en particulier dans certains secteurs utilisateurs, qui doivent donc faire l’objet d’une vigilance renforcée ;
- la maîtrise du processus de recrutement et de délégation, qui doit être uniquement fondé sur les compétences détenues par les personnes et doit permettre de lutter activement contre tous les motifs de discrimination visés à l’article L. 1132-1 du code du travail et permettre de mettre en place des processus de formation aidant ces personnes à acquérir, le cas échéant les compétences qui leur feraient défaut ;
- la réponse aux difficultés de recrutement de très nombreuses entreprises utilisatrices, en lien souvent avec le service public de l’emploi, nécessite une montée en compétences sur les sujets de gestion des ressources humaines. Il s’agit en particulier de pouvoir accompagner les PME utilisatrices qui sont souvent dénuées de services RH internes. À titre non exhaustif, il s’agit de les aider à renforcer la visibilité et l’attractivité de leurs offres d’emploi, à ouvrir davantage leurs recrutements en faveur de publics jeunes, seniors ou handicapés et à soutenir les efforts de formation et de qualification de tous leurs salariés, grâce à la délégation de salariés intérimaires détenant des profils appropriés.

## **Article 10 | Faciliter l'acquisition des compétences transversales indispensables aux progrès des personnes et des organisations**

Enfin, la maîtrise de certaines compétences transversales revêt une importance de plus en plus stratégique. Il s'agit notamment :

- de compétences managériales absolument indispensables pour encadrer d'autres collaborateurs dans des conditions optimales d'efficacité et de bien-être au travail, qu'il s'agisse d'experts ou de salariés plus polyvalents, en présentiel et/ou à distance ;
- de la maîtrise des outils digitaux, d'autant plus indispensable dans ce contexte de télétravail ou d'hybridation des modes de travail (présentiel et distanciel, selon les salariés) de plus en plus fréquent ;
- de la capacité à travailler en équipe ou en réseau au service de projets collaboratifs dont les frontières peuvent dépasser celles de sa propre organisation, ce qui est notamment le cas lorsqu'il s'agit d'actions partenariales engagées avec les diverses composantes du service public de l'emploi.

## **Chapitre 3 Accompagner et sécuriser le parcours des salariés permanents, dès leur intégration et tout au long de leur vie professionnelle**

La branche du travail temporaire et du recrutement, en raison même de son activité, occupe une place centrale dans la vie de notre pays. Les enquêtes « Regards croisés » montrent d'ailleurs que l'appui concret apporté par les entreprises de travail temporaire recueille un avis très positif de la part des salariés eux-mêmes et de l'ensemble des personnes interrogées. Cette utilité sociale constitue, dans une période où la recherche de sens est générale, un facteur d'attractivité des carrières qui peut être conforté par d'autres voies.

## **Article 11 | Les diverses voies de recrutement**

Pour les partenaires sociaux de la branche, les contrats en alternance constituent un véritable passeport pour l'embauche des jeunes et apportent une réponse adaptée aux besoins en compétence des entreprises.

Deux formes d'alternance coexistent aujourd'hui, le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage dont les modalités sont définies dans l'accord formation de branche du 29 novembre 2019.

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent favoriser le recours à l'alternance et plus spécifiquement à l'apprentissage qui constitue une voie attractive et efficace d'intégration des salariés permanents au sein des ETT/ETTI.

De plus, la CPNE étudiera l'opportunité et la faisabilité de créer des certifications de branche permettant aux salariés permanents d'acquérir ou de valoriser leurs compétences et de participer à la mise en place d'actions de mentorat ou de tutorat intergénérationnel.

## **Article 12 | Le parcours d'intégration dans la branche**

Afin d'accompagner les entreprises de la branche dans l'intégration de leurs salariés permanents, les partenaires sociaux de la branche conviennent d'instaurer une offre de formation dédiée.

Cette offre de formation s'appuiera sur un ou plusieurs prestataires de formation sélectionnés au niveau de la branche.

- Différents modules de formation pourront être envisagés, tels que :
- les fondamentaux du travail temporaire ;

- la non-discrimination sous toutes ses formes ;
- la diversité ;
- l’inclusion des personnes en situation de handicap ;
- l’égalité homme-femme ;
- l’aménagement de la fin de carrière ;
- management
- la santé et la sécurité au travail ;
- l’impact de la digitalisation, etc.

Cette offre de formation de branche pourra également être mobilisée tout au long de la vie professionnelle du salarié permanent.

Dans les trois mois qui suivent l’entrée en vigueur du présent accord, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE le soin de piloter la mise en œuvre de cette offre de formation.

À ce titre, la CPNE devra élaborer un cahier des charges précisant notamment le contenu des formations, les modalités d’accès à la formation et les bénéficiaires de la formation (ETT/ETTI et salariés permanents), etc.

La CPNE pourra, le cas échéant, s’appuyer sur l’expertise d’AKTO lors de l’élaboration de ce cahier des charges.

Ce cahier des charges permettra à la CPNE de procéder à la sélection d’un ou plusieurs prestataires de formation.

La CPNE définira également les modalités de financement de cette offre de formation.

### **Article 13 | La formation tout au long de la vie : dispositifs mobilisés**

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle doit notamment permettre pour chaque salarié permanent de la branche d’acquérir et d’actualiser des connaissances et des compétences favorisant son employabilité. Dans ce contexte, plusieurs outils RH et dispositifs de formation peuvent être mobilisés par les entreprises de la branche et les salariés permanents en vue d’atteindre cet objectif.

Ainsi, seront en priorité mobilisés :

- **l’entretien professionnel** : cet outil RH permet à l’employeur de faire le point sur la situation professionnelle des salariés permanents et de les accompagner dans l’évolution de leurs compétences devenues obsolètes et la sécurisation de leurs parcours professionnels. Ces modalités de mise en œuvre sont définies aux articles 55 et 56 de l’accord formation de branche du 29 novembre 2019 ;
- **la validation des acquis de l’expérience (VAE)** : ce dispositif permet à tout salarié permanent d’obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre de son activité professionnelle. Ces modalités de mise en œuvre sont définies par la législation en vigueur ;
- **la période de reconversion ou de promotion sociale par alternance**, dite « Pro-À ». Ce dispositif a pour objet de permettre aux salariés permanents en CDI, dont le niveau de qualification n’atteint pas le grade de la licence (niveau 6) de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d’une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation certifiantes réalisées en alternance ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l’expérience. Pour ce faire, les entreprises de la branche pourront se reporter à la liste des certifications professionnelles en vigueur issue de l’accord de branche du 26 mars 2021 ;

- **le compte personnel de formation (CPF)** : le CPF du salarié permanent pourra être utilisé dans le cadre d'un parcours de formation co-construit avec l'ETT/ETTI dans l'objectif notamment de développer ses compétences professionnelles et de l'accompagner dans l'aménagement de sa fin de carrière ;
- **le « CPF de transition professionnelle »** : le salarié permanent peut également mobiliser son CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle initié en vue de changer de métier ou de profession. Dans le cadre de son projet de transition professionnelle, le salarié permanent peut bénéficier de l'accompagnement d'un conseiller en évolution professionnelle (CEP) afin de préparer son projet, élaborer son plan de financement et le mettre en œuvre.
- **le conseil en évolution professionnelle (CEP)** : le salarié permanent peut bénéficier sur l'ensemble du territoire d'un CEP qui a pour objectif de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime, ainsi que les financements disponibles. Ce service est assuré gratuitement par des opérateurs nationaux et régionaux, dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie organisé par l'État et les régions la liste des opérateurs du CEP agréés est consultable sur le lien suivant : Je m'informe ([mon-cep.org](http://mon-cep.org)).

#### **Article 14 | Outils d'accompagnement à l'usage des salariés permanents**

Afin de pouvoir optimiser la mobilisation de ces différents dispositifs, les parties signataires confient à la CPNE le soin de mener des travaux en vue de créer un ou des outils RH ayant notamment pour objectif de :

- repérer les compétences techniques et transversales déjà acquises et celles restant à acquérir dans un objectif d'enrichissement du portefeuille de compétences de chaque salarié permanent ;
- définir précisément la nature de ces nouvelles compétences et informer sur les parcours de formation nécessaires ;
- proposer des choix de métiers possibles et réalistes dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, afin de permettre aux salariés permanents d'évoluer vers de nouvelles fonctions de façon totalement sécurisée.

Pour ce faire, la CPNE demande à l'OPCO AKTO la transposition/adaptation des outils AKTO de type Evolucap et Potentiel Cap dans les meilleurs délais qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord.

Enfin, le nouveau portail du FPE.TT, destiné à renforcer l'accompagnement des salariés de la branche pourra servir de relais d'information du nouvel outil de type « kit GPEC » dédié à la sécurisation professionnelle des salariés permanents qui sera élaboré dans les meilleurs délais qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord. Cet outil sera mis à disposition sur la plateforme de services RH développée par AKTO.

Ce kit GPEC aura pour finalité d'aider les salariés permanents dans leur réussite professionnelle quotidienne et dans la construction de leur stratégie emploi/formation personnelle.

Cet outil de branche pourra renvoyer à des contenus et des documents diversifiés : études, outils d'auto-évaluation, etc.

Enfin, des outils d'accompagnement de la mobilité géographique existent, au travers des aides d'Action Logement, en complément de celles que les entreprises doivent mettre en place pour sécuriser les salariés acceptant une mobilité territoriale.

### **Titre III Dispositions finales**

#### **Article 15 | Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique aux ETT/ETI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

#### **Article 16 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

#### **Article 17 | Entrée en vigueur de l'accord. Durée. Dépôt et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le jour de son extension.

Il fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

#### **Article 18 | Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin de piloter les conditions de mises en œuvre du présent accord et d'en assurer le suivi.

#### **Article 19 | Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 7 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

## TRANSPORTS DE FONDS ET DE VALEURS

### Avenant n° 23 du 30 septembre 2022

à l'accord national professionnel du 5 mars 1991  
relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel

NOR : ASET2251338M

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

**OTRE ;**

**TLF ;**

**FNTV ;**

**FNTR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions de l'accord national professionnel relatif aux conditions d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs en date du 5 mars 1991, modifiées par les avenants n° 1 à 22, ce dernier en date du 20 janvier 2022, sont à nouveau modifiées comme suit.

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

Les salaires et primes de l'annexe III de l'accord national professionnel susvisé sont revalorisés conformément au tableau annexé au présent avenant.

#### Article 2 | *Dispositions spécifiques*

##### Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Article 3 | *Durée et entrée en application*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant sa signature, dans le respect des dates mentionnées dans l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant.

### Article 4 | *Publicité et dépôt*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 30 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)



## Annexe III

### Salaires et primes

Tableau des salaires minimaux professionnels garantis (à l'embauche, pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles) exprimés en euros.

Coefficients	Salaire minimal professionnel garanti au 1 <sup>er</sup> octobre 2022	Salaire minimal professionnel garanti au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
130 CF	1 717	1 744
140 CF	1 760	1 788
150 CF	1 884	1 914
110	1 679	1 679
115	1 685	1 689
120	1 720	1 751
125	1 808	1 838
130	1 852	1 885
140	1 860	1 894
145	1 994	1 994
150	2 250	2 250
160	2 304	2 304

Montants de la prime de risques pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles, exprimés en euros.

■ Convoyeurs de fonds :

Montant mensuel brut à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2022
252,35 €

■ Personnels chargés de l'alimentation des distributeurs de billets :

Montant mensuel brut à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2022
169,95 €

■ Personnels relevant de la catégorie socio-professionnelle employé des filières traitement de fonds et valeurs, chambre forte et exploitation, et de la catégorie socio-professionnelle agent de maîtrise des filières transport, traitement de fonds et valeurs et exploitation :

**Montant mensuel brut  
à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022**

82,40 €

Accord national interprofessionnel

**RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO  
(10 mai 2019)**

**Avenant n° 2 du 27 septembre 2022**

à l'accord national interprofessionnel du 10 mai 2019  
relatif à la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO

NOR : ASET2251310M

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

**CPME ;**

**MEDEF ;**

**U2P,**

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 :

L'article 1<sup>er</sup> est modifié comme suit : après le dernier alinéa, il est inséré l'alinéa suivant :  
« Dans l'hypothèse où l'évolution des prix est supérieure à celle des salaires, la valeur de service du point évolue comme les salaires, sans que l'écart entre l'évolution prévisionnelle des salaires et l'évolution de la valeur de service du point ne puisse dépasser 0,2 point. »

L'article 6 est modifié comme suit : après les mots : « la valeur de service du point évolue comme les salaires », sont insérés les mots : « , sans que l'écart entre l'évolution prévisionnelle des salaires et l'évolution de la valeur de service du point ne puisse dépasser 0,2 point. »

Les signataires demandent aux pouvoirs publics, dans le cadre des articles L. 911-3 et L. 911-4 du code de la sécurité sociale, l'extension et l'élargissement du présent avenant.

*Fait à Paris, le 27 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220430-001122

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---