



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*

2022-49
17 décembre 2022



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2022-49 du 17 décembre 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° 2022-49.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-49 du 17 décembre 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 16 Transports-routiers : avenant n° 20 du 19 octobre 2022 à l'accord du 1 ^{er} février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles	5
IDCC 184 Imprimerie de labeur : accord du 14 novembre 2022 relatif au régime de prévoyance conventionnelle	10
IDCC 218 Sécurité sociale : avenant du 11 octobre 2022 à l'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle	12
IDCC 454 Remontées mécaniques : avenant n° 76 du 21 novembre 2022 relatif aux congés exceptionnels	42
IDCC 454 Remontées mécaniques : avenant n° 77 du 21 novembre 2022 relatif à la succession de contrats précaires.....	45
IDCC 454 Remontées mécaniques : avenant n° 78 du 21 novembre 2022 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles	48
IDCC 567 Bijouterie-joaillerie : accord du 8 novembre 2022 relatif aux salaires minimaux conventionnels « hors annexe salaires horlogerie »	57
IDCC 887 Métallurgie (Eure) : avenant du 29 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	59
IDCC 1044 Horlogerie : avenant n° 50 du 8 novembre 2022 relatif aux salaires (annexe II de la convention collective).....	62
IDCC 1369 Métallurgie (Loire-Atlantique) : accord du 7 novembre 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH).....	65
IDCC 1486 Bureaux-études-techniques : avenant n° 1 du 27 octobre 2022 à l'accord du 16 décembre 1991 relatif aux enquêteurs (annexe IV).....	68
IDCC 1486 Bureaux-études-techniques : avenant n° 2 du 27 octobre 2022 à l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 relatif à la mise à jour des stipulations de la convention collective	77
IDCC 1486 Bureaux-études-techniques : avenant n° 3 du 27 octobre 2022 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité	89

IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 25 octobre 2022 à l'accord du 25 novembre 2021 relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (Pro-A)	94
IDCC 1561 Cordonnerie multiservice : accord du 21 septembre 2022 relatif aux salaires	97
IDCC 2075 Œufs. Conditionnement-commercialisation : accord du 21 septembre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022	100
IDCC 2126 Métallurgie (Gard et Lozère) : accord du 3 octobre 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point.....	104
IDCC 2489 Métallurgie (Vendée) : accord du 3 novembre 2022 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA).....	108
IDCC 2543 Géomètres-experts : accord du 9 novembre 2022 relatif à la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC).....	111
IDCC 2603 Sécurité sociale. Praticiens-conseils : protocole d'accord du 11 octobre 2022 à l'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle.....	114
IDCC 2755 Métallurgie (Belfort-Montbéliard) : avenant du 27 octobre 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives au 1 ^{er} novembre 2022.....	116
IDCC 3053 Métallurgie (Haute-Saône) : avenant du 24 octobre 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives à compter du 1 ^{er} novembre 2022	119
IDCC 3209 Métallurgie (Doubs) : avenant du 24 octobre 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties à compter du 1 ^{er} novembre 2022.....	122
IDCC 3231 Métallurgie (Jura) : avenant du 27 octobre 2022 relatif aux rémunérations effectives garanties à compter du 1 ^{er} novembre 2022.....	125
IDCC 3232 Sécurité sociale. Agents de direction : protocole d'accord du 11 octobre 2022 à l'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle.....	128

Accord(s) professionnel(s)

Travail temporaire : accord du 18 novembre 2022 relatif à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité et de la diversité.....	130
---	-----

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : **16 | TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Avenant n° 20 du 19 octobre 2022

à l'accord du 1^{er} février 2003
relatif aux rémunérations conventionnelles

NOR : ASET2251478M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

FNTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'accord du 1^{er} février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 19 du 1^{er} février 2022, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er}

À l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 4 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 4 du présent avenant. »

Article 2

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4.

Article 3 | *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 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 4 | *Entrée en application et extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1^{er} février 2023.

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 19 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Entreprises de transport de déménagement

Personnel ouvrier

Taux horaires

À compter du premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1^{er} février 2023.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM	11,24 €	11,46 €	11,69 €	11,91 €	12,14 €
5	1 B DEM	11,32 €	11,55 €	11,77 €	12,00 €	12,23 €
6	1 C DEM	11,61 €	11,84 €	12,07 €	12,31 €	12,54 €
7	1 D DEM	12,38 €	12,63 €	12,88 €	13,12 €	13,37 €

Les taux horaires conventionnels majorés pour « DC 0 », « DC 1 » et « DC 2 » sont revus conformément aux tableaux ci-dessous :

À compter du premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1^{er} février 2023.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC0	11,35 €	11,58 €	11,80 €	12,03 €	12,26 €
5	1 B DEM DC0	11,43 €	11,66 €	11,89 €	12,12 €	12,34 €
6	1 C DEM DC0	11,73 €	11,96 €	12,20 €	12,43 €	12,67 €
7	1 D DEM DC0	12,50 €	12,75 €	13,00 €	13,25 €	13,50 €

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC1	11,46 €	11,69 €	11,92 €	12,15 €	12,38 €
5	1 B DEM DC1	11,55 €	11,78 €	12,01 €	12,24 €	12,47 €
6	1 C DEM DC1	11,84 €	12,08 €	12,31 €	12,55 €	12,79 €
7	1 D DEM DC1	12,63 €	12,88 €	13,14 €	13,39 €	13,64 €

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC2	11,58 €	11,81 €	12,04 €	12,27 €	12,51 €
5	1 B DEM DC2	11,66 €	11,89 €	12,13 €	12,36 €	12,59 €
6	1 C DEM DC2	11,96 €	12,20 €	12,44 €	12,68 €	12,92 €
7	1 D DEM DC2	12,75 €	13,01 €	13,26 €	13,52 €	13,77 €

Les majorations DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cumulent pas.

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche – art. 7 ou 7 *quater*) de : 12,26 € ou 28,51 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 7,65 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 7,65 €.

Entreprises de transport de déménagement

Personnel employé

Taux horaires

À compter du premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1^{er} février 2023.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2/3/4	2 A DEM	11,24 €	11,58 €	11,91 €	12,25 €	12,59 €	12,93 €
5/6	2 B DEM	11,31 €	11,65 €	11,99 €	12,33 €	12,67 €	13,01 €
7/8	2 C DEM	11,50 €	11,85 €	12,19 €	12,54 €	12,88 €	13,23 €
9	2 D DEM	11,77 €	12,12 €	12,48 €	12,83 €	13,18 €	13,54 €

Entreprises de transport de déménagement

Personnel technicien et agent de maîtrise

Taux horaires

À compter du premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1^{er} février 2023.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	3 A DEM	12,38 €	12,75 €	13,12 €	13,49 €	13,87 €	14,24 €
4	3 B DEM	13,40 €	13,80 €	14,20 €	14,61 €	15,01 €	15,41 €
6	3 C DEM	15,33 €	15,79 €	16,25 €	16,71 €	17,17 €	17,63 €
8	3 D DEM	17,27 €	17,79 €	18,31 €	18,82 €	19,34 €	19,86 €

Entreprises de transport de déménagement

Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties (pour 169 heures)

À compter du premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1^{er} février 2023.

Groupe	Coefficient	Ancienneté ^[1]	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1/2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans	39 260,69 €	2 944,55 €
		Après 5 ans	41 223,72 €	3 091,78 €

Groupe	Coefficient	Ancienneté ^[1]	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1/2	4 A DEM	Après 10 ans	43 186,76 €	3 239,01 €
		Après 15 ans	45 149,79 €	3 386,23 €
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans	43 868,18 €	3 290,11 €
		Après 5 ans	46 061,59 €	3 454,62 €
		Après 10 ans	48 255,00 €	3 619,13 €
		Après 15 ans	50 448,41 €	3 783,63 €
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans	53 453,16 €	4 008,99 €
		Après 5 ans	56 125,82 €	4 209,44 €
		Après 10 ans	58 798,48 €	4 409,89 €
		Après 15 ans	61 471,13 €	4 610,33 €

[1] Cf. Article 5 alinéa 4 de la CCNA4.

Accord du 14 novembre 2022
relatif au régime de prévoyance conventionnelle

NOR : ASET2251469M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires du présent accord rappellent leur attachement à l'institution créée par la branche.

Cet accord paritaire porte sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2022. Il s'agit de l'équilibre du régime conventionnel ainsi que de la reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 1^{er} | Équilibre du régime conventionnel

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2023.

Mais, compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non cadres est fixé à 100 % du taux conventionnel.

Article 2 | Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} février 2014

1. Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} décembre 2014 reste applicable en l'état pour l'année 2023 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Suivi du dispositif

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait en fin d'année par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime.

Article 3 | Date d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2023.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris , le 14 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant du 11 octobre 2022

à l'accord du 19 décembre 2019
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2251489M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a transformé le système de la formation et de l'apprentissage tant dans son fonctionnement, son financement que sa gouvernance. Elle avait pour principale finalité de faciliter le développement de l'emploi et des compétences.

Le régime général a été amené à négocier un accord de branche sur la formation professionnelle afin de traduire dans le cadre conventionnel les dispositions de la réforme qui le nécessitent. Aussi, le protocole d'accord du 19 décembre 2019, agréé le 30 avril 2020 par la direction de la sécurité sociale introduit de nouvelles dispositions en matière de formation professionnelle.

Cet avenant est conclu dans le cadre de la négociation prévue par le code du travail sur le sujet de la formation professionnelle et s'inscrit dans les conditions posées par l'accord de 2019.

Les parties signataires ont également souhaité :

- ajouter des certifications professionnelles à la liste des formations éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (PRO-A) ;
- augmenter la durée de la VAE jusqu'à 48 heures pour les agents n'ayant pas atteint un niveau 4 (bac) ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques ;
- valoriser et reconnaître les activités de formateur interne à titre accessoire dont l'accompagnateur de formation en situation de travail (AFEST).

Article 1^{er} | Modification de l'article 2

À l'article 2.2 du protocole d'accord du 19 décembre 2019, il est inséré un dernier paragraphe :
« Le dispositif de Pro-A peut s'articuler avec d'autres dispositifs en cas de formation excédant la durée des deux années ».

À la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, figurant en annexe du protocole d'accord du 19 décembre 2019, il est ajouté les certifications suivantes :

Intitulé	Famille professionnelle	Organisme de formation	Sanction de l'action de formation
CQP manager opérationnel	17 – Management et pilotage	Institut 4.10	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
Diplôme d'État accompagnant éducatif et social (AES)	06 – Offre de soins et prise en charge du handicap	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
Diplôme d'État assistante de service social	04 – Intervention et développement social	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
Diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale	04 – Intervention et développement social	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
Master manager stratégique	17 – Management et pilotage	EN3S	Diplôme de l'enseignement supérieur

Article 2 | Modification de l'article 7

L'article 7 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 est rédigé ainsi :

« La validation des acquis de l'expérience permet d'accéder à tout ou partie d'une certification professionnelle dès lors que la personne justifie d'une activité, continue ou non, d'au moins une année, en lien avec la certification recherchée. Cette certification peut être un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle (CQP) et doit être inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

Tout salarié peut bénéficier de la validation des acquis de son expérience dans le cadre législatif et réglementaire en vigueur.

Le congé pour préparer la validation des acquis de l'expérience (VAE) d'une durée de 24 heures est augmenté pour les agents n'ayant pas atteint le niveau 4 ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques, à 48 heures maximum.

Le développement de la validation des acquis de l'expérience s'inscrit, notamment, dans une démarche de gestion des mobilités transverses et interbranches.

Afin d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) :

- développe systématiquement la validation des acquis de l'expérience comme voie d'accès aux CQP de la branche professionnelle ;
- suit le développement, contribue à la promotion du dispositif et encourage la démarche collective de validation des acquis de l'expérience. »

Il est inséré un article 9 rédigé ainsi :

« Article 9 | *Le formateur interne à titre accessoire*

Article 9.1 | *La prime pour les formateurs internes à titre accessoire*

Les partenaires sociaux souhaitent valoriser l'activité de formateur interne qui l'exerce "à titre accessoire" dont l'accompagnateur AFEST dans les conditions définies ci-dessous.

Article 9.2 | *Périmètre*

Pour répondre à un besoin lié à une action de formation, le salarié est retenu sur la base du volontariat par la direction de l'organisme en raison de ses compétences professionnelles et pédagogiques avérées. Lors de l'animation d'une ou des actions de formation professionnelle interne pour tout ou partie du personnel de son organisme, il perçoit une prime.

Le formateur interne à titre accessoire a pour mission de contribuer principalement à animer et participer à l'évaluation de l'action de formation pour permettre la transmission de son savoir et savoir-faire. Pour l'exercice de sa mission, le formateur interne à titre accessoire utilise les modalités pédagogiques à sa disposition, prévues par le code du travail. Il peut réaliser sa mission sous le format du présentiel, du distanciel ou encore le format de la formation en situation de travail en tant qu'accompagnateur AFEST. Le formateur peut tout à fait "mixer" ses modalités pédagogiques.

La reconnaissance de la fonction de formateur occasionnel prévue dans le protocole d'accord relatif à la formation professionnelle du 3 septembre 2010 ainsi que la reconnaissance de la fonction de tuteur prévue par le présent protocole n'ouvrent pas droit à la présente prime.

Article 9.3 | *Montant*

Le montant de la prime est fixé à 7 points par mois pour chaque action de formation professionnelle réalisée par un salarié intervenant en tant que formateur interne à titre accessoire.

La prime est versée au salarié en qualité de formateur interne à titre accessoire le mois suivant la fin de l'action de formation.

La prime n'entre pas dans la base de calcul de l'allocation vacances et de la gratification annuelle et elle n'est pas proratisée en fonction de la durée de travail contractuelle du salarié ni de la durée de la formation.

Article 9.4 | *Reconnaissance de la fonction*

Un point spécifique est fait sur l'activité de formateur interne à titre accessoire, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

Pour mener à bien cette mission, et maîtriser les méthodes et techniques pédagogiques, les formateurs internes à titre accessoire peuvent bénéficier selon leurs compétences et expériences acquises, d'une formation financée dans le cadre du plan de développement des compétences de l'employeur. »

Les articles 9, 10 et 11 deviennent respectivement les articles 10, 11 et 12.

Article 5 | Modification de l'article 10

À l'article 10 du protocole d'accord du 19 décembre 2019, deux alinéas sont ajoutés en fin de cet article :

« Pour les années 2023 à 2025, le taux de la contribution conventionnelle supplémentaire est maintenu à 0,15 %.

Les établissements publics administratifs (EPA) du régime général ont la faculté de soutenir le recours à l'alternance au sein de leurs établissements. Les engagements financiers spécifiques au financement de l'alternance dans les EPA font l'objet d'une convention de partenariat avec l'Opco. »

Article 6 | Durée et date d'effet du présent avenant

La prime de formateur interne à titre accessoire visée à l'article 9.3 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 est versée à effet rétroactif à compter du 1^{er} janvier 2022.

Le présent avenant sera déposé pour extension auprès du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Il est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

En outre, et par exception, l'entrée en vigueur de l'article 1 du présent avenant portant sur l'ajout de certifications professionnelles à la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est conditionnée à l'extension du présent avenant par le ministère chargé du travail, date à laquelle ces certifications seront ouvertes à la Pro-A au sein du régime général de sécurité sociale.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 11 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Accompagnant éducatif et social

Préambule

Le groupe UGECAM (Union pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie) est un groupe de l'assurance maladie de 14 000 collaborateurs.

Piloté par une direction nationale, le groupe UGECAM est constitué de 243 établissements et services répartis sur plus de 150 sites, à la fois dans les champs sanitaire et médico-social, qui sont gérés par 13 unions régionales.

Les établissements sanitaires du groupe UGECAM prennent en charge près de 64 000 patients chaque année, principalement pour des soins de suite et de réadaptation (SSR). Au total, le groupe UGECAM effectue 6 % des prises en charge en SSR réalisées en France et 20 % de celles réalisées dans des établissements de santé privés d'intérêt collectif (ESPIC). La pédiatrie, en 2018, représentait 12 établissements, soit 6,6 % de l'activité du groupe.

Avec une augmentation des journées d'hospitalisation à temps partiel (HTP) de 31 % de 2013 à 2017, le groupe UGECAM a bien engagé le « virage ambulatoire ». L'HTP représente 18 % des journées réalisées, alors que la moyenne nationale est de 11 %.

Les établissements et services médico-sociaux du groupe UGECAM inscrivent principalement leur action dans le champ du handicap. Leur savoir-faire est reconnu tout particulièrement dans le champ du polyhandicap des adultes comme des enfants. L'enfance handicapée représente 59 % des places installées, la réadaptation professionnelle 21 %, les adultes en situation de handicap 11 % et les personnes âgées 5 %. Sur l'accompagnement des jeunes en situation de handicap, alors que l'objectif national pour la scolarisation des enfants accompagnés est de 50 % en 2020, les établissements et services médico-sociaux du groupe atteignent déjà un taux de 51,3 % en 2018. Ils partagent l'objectif d'améliorer l'accès aux soins pour les personnes accompagnées, une priorité partagée au sein de l'assurance maladie.

La nécessité pour les établissements et structures d'évoluer pour s'adapter aux besoins de la population et aux demandes des tutelles est permanente. Les fortes évolutions en cours du système de santé, les contraintes importantes de recrutement et l'engagement du groupe sur le retour à l'équilibre sont autant d'éléments qui amènent à conduire des transformations majeures d'établissements.

Le projet stratégique du groupe UGECAM et le schéma directeur des ressources humaines (SDRH) qui en découle, visent une juste adéquation des ressources en personnel aux besoins des patients ou personnes accompagnées dans ce contexte changeant. La mise en œuvre d'une GPEC dont la formation est un des principaux leviers est essentielle. Et la recherche d'une optimisation des financements de la formation professionnelle issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », publiée au JO le 6 septembre 2018, constitue un enjeu majeur.

Au regard de ces enjeux, le groupe UGECAM sollicite l'inscription sur la liste Pro-A du diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social – RNCP 36004.

1. Le métier d'accompagnant éducatif et social

L'accompagnant éducatif et social est un travailleur social qui réalise des interventions sociales au quotidien visant à accompagner la personne en situation de handicap ou touchée par un manque d'autonomie quelles qu'en soient l'origine ou la nature.

Il prend en compte les difficultés liées à l'âge, à la maladie ou au mode de vie ou les conséquences d'une situation sociale de vulnérabilité, pour permettre à la personne d'être actrices de son projet de vie.

En lien avec l'entourage de la personne, il l'accompagne tant dans les actes essentiels de la vie quotidienne que dans les activités de la vie sociale, scolaire et de loisirs.

Il veille à l'acquisition, la préservation ou à la restauration de l'autonomie de l'enfant, de l'adolescent, de l'adulte, de la personne vieillissante, et l'accompagne dans sa vie sociale et relationnelle.

Ses interventions d'aide et d'accompagnement contribuent à l'épanouissement de la personne à son domicile et en établissement.

L'accompagnant éducatif et social peut intervenir dans plusieurs types d'environnement :

- accompagnement de la vie à domicile : l'accompagnant éducatif et social contribue à la qualité de vie de la personne, au développement ou au maintien de ses capacités à vivre à son domicile et veille au respect de leurs droits et libertés et de leurs choix de vie dans leur espace privé.

Les lieux d'intervention sont : les particuliers employeurs, les services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD), les services d'aide à la personne (SAP), les services polyvalents de soins et d'aide à domicile (SPASAD), les services de soins infirmiers à domicile (SSIAD)... ;

- accompagnement de la vie en structure collective : dans le cadre d'un projet institutionnel, l'accompagnant éducatif et social contribue par son action au soutien des relations interpersonnelles et à la qualité de vie de la personne dans son lieu de vie. Au sein d'un collectif, il veille au respect de ses droits et libertés et de ses choix de vie au quotidien.

Les interventions se font au sein d'établissement social ou médico-social, à savoir : les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), les unités de soins longue durée (USLD), les maisons d'accueil spécialisées (MAS), les foyers d'accueil médicalisés (FAM), les instituts médico-éducatifs (IME), les instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques (ITEP), les maisons d'enfant à caractère social (MECS)... ;

- accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire : dans le cadre d'un projet personnalisé fixé par le plan personnalisé de compensation, la mission de l'accompagnant éducatif et social consiste à faciliter, favoriser et participer à l'autonomie des enfants, adolescents et des jeunes adultes en situation de handicap dans les activités d'apprentissage, et les activités culturelles, sportives, artistiques et de loisirs. Il inscrit obligatoirement son intervention en complémentarité, en interaction et en synergie avec les professionnels en charge de la mise en œuvre du projet personnalisé du jeune et la famille.

Les lieux d'intervention sont : les structures d'accueil de la petite enfance (IME, ITEP, centre d'action médico-sociale précoce – CAMSP), les établissements et services de préorientation et de rééducation professionnelle réadaptation professionnelle (ESPO, CPO, ESRP, unité d'évaluation, de réentrainement, et d'orientation sociale et/ou professionnelle – UEROS), les instituts médico-professionnel (IMPRO), les établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

2. Les textes de référence

Décret n° 2021-1133 du 30 août 2021 relatif au diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social.

Arrêté du 30 août 2021 relatif au diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social.

Instruction DGCS/SD4A/2022/4 du 22 mars 2022 relative à la mise en œuvre du diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social.

3. Les conditions d'accès

Le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) est obligatoire pour exercer le métier.

L'article 14 de l'arrêté du 30 août relatif au diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social précise que le diplôme est délivré aux candidats ayant acquis tous les blocs de compétences sous réserve de la détention de l'AFGSU de niveau 2.

Ce diplôme de niveau 3 est accessible par l'apprentissage et la validation des acquis et de l'expérience (VAE).

Le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) est désormais le premier niveau de qualification dans le champ du travail social à la suite de la fusion, le 29 janvier 2016, des diplômes d'État d'aide médico-psychologique (DEAMP) et d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) qui ne seront plus délivrés à compter du 31 janvier 2023.

Cependant, l'évaluation du dispositif de formation, conduite par le ministère des solidarités et de la santé, a mis en évidence un déséquilibre entre les secteurs vers lesquels se tournent les nouveaux diplômés ainsi qu'un manque de lisibilité pour les employeurs du fait de la juxtaposition des trois spécialités (Source : www.drees.solidarités-santé.gouv.fr).

Le décret publié le 30 août 2021 a réformé le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social pour permettre aux futurs professionnels d'exercer dans l'ensemble des secteurs d'intervention et attirer plus de candidats dans ce métier phare de l'aide à domicile et des établissements sociaux et médico-sociaux, ainsi que dans le secteur de l'éducation.

En mai 2022, 50 000 postes étaient à pourvoir sur le site de Pôle emploi pour les métiers d'accompagnant éducatif et social, d'aide médico-psychologique et d'auxiliaire de vie sociale.

4. Le référentiel métier

Finalité

Dans le cadre de ses missions, en lien avec une équipe pluri-professionnelle et sous la responsabilité d'un professionnel encadrant ou référent, l'accompagnant éducatif et social intervient auprès d'enfants, d'adolescents, d'adultes en situation de handicap physique ou psychique, ou de personnes âgées dépendantes pour :

- les aider dans leur vie quotidienne : alimentation, hygiène, aide aux déplacements, entretien du cadre de vie... ;
- favoriser leur épanouissement social et relationnel ;
- maintenir ou développer leur autonomie ;
- assurer le lien avec les familles et les aidants.

Descriptif d'activités

Participer à l'élaboration et la mise en œuvre d'un accompagnement adapté à la situation de la personne, de ses besoins, de ses attentes, de ses droits et libertés dans le respect de la personne, de ses choix et de son consentement.

Établir une relation attentive et bienveillante de proximité, en fonction des capacités et potentialités de la personne dans toutes ses dimensions (physiques, physiologiques, cognitives, psychologiques, psychiques, relationnelles et sociales).

Accompagner la personne dans la réalisation des actes de la vie quotidienne (alimentation, hygiène, aide aux déplacements...) en fonction de ses capacités et de ses choix.

Participer à l'entretien du cadre de vie de la personne que ce soit à son domicile ou en établissement.

Soutenir et favoriser la communication et l'expression de la personne dans le cadre d'une relation individuelle ou de groupe qu'elle soit verbale ou non verbale.

Participer au bien-être physique et psychologique de la personne dans les différentes étapes de sa vie, de l'enfance à la fin de vie.

Contribuer à la prévention de la rupture et/ou à la réactivation du lien social.

Inscrire son action dans le cadre du projet institutionnel et du projet personnalisé d'accompagnement.

Prendre en compte et communiquer avec les familles et les aidants.

Transmettre et rendre compte de ses observations et de ses actions afin d'assurer la cohérence et la continuité de l'accompagnement ainsi que de l'aide apportée ou proposée. Évaluer régulièrement son intervention et la réajuster en fonction de l'évolution de la situation de la personne ou des groupes de personnes.

Descriptif de compétences

Le référentiel professionnel est structuré en cinq blocs de compétence, chaque bloc pouvant être validé séparément.

■ **Domaine de compétence 1 : être capable d'accompagner la personne dans les actes essentiels de la vie quotidienne :**

- analyser la situation et des besoins de la personne ;
- favoriser et/ou préserver l'autonomie de la personne par le maintien et/ou le développement de ses potentialités ;
- concourir et veiller au bien-être de la personne par des gestes ou une communication adaptée ;
- mettre en œuvre des méthodes et outils d'accompagnement adaptés pour permettre à la personne de réaliser ses activités ;
- identifier, sélectionner et utiliser les aides techniques, les outils spécifiques et les modalités d'apprentissage adaptés pour développer ou maintenir l'autonomie de la personne accompagnée ;
- aider la personne à exprimer ses attentes et ses choix à l'occasion de temps et/ou activités propices à l'expression ;
- appliquer les principes et les éléments d'hygiène, de sécurité de base et les bonnes pratiques pour la réalisation des interventions de soutien ;
- identifier et prévenir les risques de la vie quotidienne ;
- reconnaître les signes non verbalisés de la douleur ;
- préparer et accompagner les changements dans la vie de la personne pour anticiper leurs conséquences ;
- prendre appui sur les décisions prises en équipe pluridisciplinaire pour l'accompagnement de la fin de vie.

■ **Domaine de compétence 2 : être capable d'accompagner la personne dans les actes de la vie quotidienne dans le respect de cette personne et des règles d'hygiène et de sécurité :**

- organiser son intervention et prioriser les actions à conduire dans un contexte d'intervention donné ;
- organiser la logistique d'un lieu et réaliser son intervention en utilisant les moyens permettant l'accompagnement au quotidien dans les conditions optimales de sécurité ;
- appliquer les principes d'hygiène, de sécurité de base, de tri-sélectif et d'éco-responsabilité dans l'entretien du cadre de vie de la personne ;

- adapter l'action au lieu d'intervention et à la personne ;
- accompagner la personne dans ses activités ordinaires et la gestion de son quotidien ;
- respecter les règles d'hygiène, de sécurité de base et les bonnes pratiques dans l'accompagnement de la personne dans les actes de la vie quotidienne.

■ **Domaine de compétence 3 : être capable d'accompagner la personne dans sa vie sociale et relationnelle :**

- communiquer avec la personne et son entourage en adoptant une posture bienveillante et en adaptant sa communication dans la limite de ses attributions ;
- soutenir et faciliter l'expression de la personne accompagnée en sélectionnant des activités prenant en compte les attentes et l'expression des besoins de la personne dans le cadre du projet personnalisé, en lien avec le projet de service ;
- accompagner la personne dans sa participation aux activités collectives pour susciter la participation et/ou prévenir l'isolement et/ou développer l'expression de soi et favoriser l'inclusion dans son environnement ;
- prévenir les risques dans la réalisation des activités de groupe en identifiant les situations de conflit ;
- faciliter la vie sociale et citoyenne de la personne ;
- identifier l'apport et les effets des activités au regard des objectifs et des critères d'évaluation.

■ **Domaine de compétence 4 : être capable de se positionner en tant que travailleur social dans son contexte d'intervention :**

- identifier son cadre d'intervention : cadre légal, dispositifs, acteurs et réseaux ;
- prendre en compte les dimensions éthiques et déontologiques de son intervention ;
- mobiliser les connaissances théoriques et pratiques pour se positionner dans le projet de la personne ;
- co-construire avec la personne et les acteurs le projet personnalisé ;
- organiser et assurer le suivi de son intervention en fonction des objectifs définis dans le projet personnalisé ;
- se questionner sur sa posture professionnelle ;
- identifier, proposer et mettre en œuvre des actions de prévention.

■ **Domaine de compétence 5 : être capable de travailler en équipe pluri-professionnelle, de gérer des risques et de traiter des informations liées à l'accompagnement de la personne :**

- rechercher, traiter et transmettre, quels que soient l'outil et les modalités de communication (y compris numériques), les informations et/ou données pertinentes pour assurer la continuité et la traçabilité des activités d'accompagnement de la personne rechercher, organiser et hiérarchiser les informations nécessaires à l'accompagnement de la personne ;
- transcrire les données recueillies, transmettre, par la ou les modalités de communication les plus appropriées, les informations, observations relatives à la personne, à son environnement et à la réalisation d'une activité d'accompagnement ;
- analyser les situations, relayer des informations pertinentes et proposer des actions en lien avec le projet personnalisé ;
- organiser son activité, coopérer au sein d'une équipe pluri-professionnelle et améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité et de gestion des risques ;
- identifier son propre champ d'intervention au regard des fonctions et activités de chaque professionnel et des lieux et situations d'intervention ;
- organiser sa propre activité au sein de l'équipe pluri-professionnelle en s'inscrivant dans la planification de l'ensemble des activités et des changements prévisibles ;

- organiser et prioriser son activité pour répondre aux besoins d’une personne ou d’un groupe de personnes dans un contexte susceptible de changer ;
- contribuer à l’élaboration, à l’évaluation et à l’adaptation des projets personnalisés d’accompagnement ;
- repérer, signaler et déclarer les événements indésirables et transmettre les informations appropriées ;
- apporter une contribution à l’évaluation des pratiques en équipe pluriprofessionnelle et à la démarche qualité et à la gestion des risques ;
- évaluer sa pratique, repérer les axes d’amélioration et ses possibles besoins en formation ;
- proposer des actions d’amélioration contribuant à la qualité, à la gestion des risques et à la prévention des risques professionnels dans son champ de compétences.

5. Les tendances d’évolution

Le métier d’accompagnant éducatif et social (AES) est un métier pluriel et en plein essor.

Avec l’évolution des politiques publiques et le vieillissement de la population, la prise en charge des personnes âgées ou en situation de handicap et/ou dépendantes constitue un enjeu majeur. Or, parallèlement à ces besoins croissants, ce secteur de l’aide à la personne connaît depuis plusieurs années des évolutions majeures :

■ Une croissance forte du maintien à domicile :

Du fait de l’allongement de la durée de la vie et des dispositifs d’aide au maintien des personnes à leur domicile, le développement de ce secteur va se poursuivre.

■ Une professionnalisation et une spécialisation du secteur :

Depuis les années 2000, le secteur se structure et professionnalise les intervenants à domicile et en structure. La création du DEAES accroît encore cette exigence de professionnalisation et de spécialisation.

Pour autant, les personnes âgées et les personnes handicapées ont besoin de soins mais aussi d’un accompagnement qui permet de préserver leur autonomie.

Le diplôme d’État d’accompagnant éducatif et social créé en 2016, accompagne l’essor de ce domaine d’activité. Que ce soit auprès des personnes âgées, des enfants ou des personnes en situation de handicap, l’accompagnant éducatif et social intervient pour compenser un manque d’autonomie.

Afin de développer l’attractivité de ce métier phare de l’aide à domicile et des établissements sociaux et médico-sociaux, ainsi que dans le secteur de l’éducation, le diplôme a été réformé par le décret et l’arrêté du 30 août 2021. Désormais avec la fusion des 3 spécialités (domicile, structure, milieu éducatif), l’accompagnant éducatif et social peut exercer dans l’ensemble des secteurs d’intervention, ce qui permet de varier les missions.

Par ailleurs, la structuration des enseignements en blocs de compétence qui peuvent être validés séparément, permet d’assouplir et de personnaliser les parcours, morcelables dans le temps.

De nouvelles passerelles ont été construites avec plusieurs certifications du champ de l’accompagnement des personnes, de même niveau ou de niveau supérieur. Un bloc de compétences du DEAES équivalent à un bloc de compétences du diplôme d’état d’aide-soignant et du diplôme d’état d’auxiliaire de puériculture a notamment été constitué.

D’après l’article 23 de l’arrêté du 30 août 2021 relatif au diplôme d’État d’accompagnant éducatif et social, le diplôme d’État d’accompagnant éducatif et social est accessible pour les candidats ayant validé un ou plusieurs domaines de compétence du diplôme d’État d’auxiliaire de vie sociale, du diplôme d’État d’aide médico-psychologique et du diplôme d’État d’accompagnant

éducatif et social relevant des anciennes dispositions de l'article D. 451-88 du code de l'action sociale et des familles par la voie de la formation et par la voie de la VAE.

Si les candidats veulent opter pour le passage du nouveau diplôme avec prise en compte de leurs parcours antérieurs, les domaines de compétences acquis précédemment seront pris en compte par l'application du tableau de correspondance contenu en annexe VI de l'arrêté du 30 août 2021 relatif au diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social. Cette correspondance entre un ou plusieurs domaines de compétences et un bloc de compétences entraîne une dispense de formation et de certification pour le candidat titulaire de ce(s) domaine(s) de compétences. Cependant, dans tous les cas, le candidat devra présenter l'intégralité du bloc de compétences 5 « Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques » et l'AFGSU niveau 2 pour être titulaire du DEAES 2021.

Conclusion

Au regard d'un contexte médico-social en très forte mutation, le groupe UGECAM souhaite pouvoir se garantir des voies d'accès à la professionnalisation pour des candidats au métier d'accompagnant éducatif et social (via l'apprentissage) mais aussi offrir à ses propres collaborateurs dans une logique de parcours professionnel (via la validation de acquis de l'expérience – VAE) l'accès à ce nouveau diplôme afin qu'ils puissent s'adapter aux nouvelles modalités d'accompagnement.

Annexe 2 Assistant(e) de service social

Préambule

Les assistants de service social exercent leur activité au sein de trois types d'organismes du régime général de sécurité sociale : les caisses d'allocation familiale (CAF) et les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail. (CARSAT) et les unions pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie (UGECAM).

Ils représentent plus de 2 500 salariés au sein du régime général de sécurité sociale.

1. Les textes de référence

L'assistant de service social exerce de façon qualifiée, dans le cadre d'un mandat et de missions spécifiques à chaque emploi, une profession d'aide définie et réglementée (articles L. 411-1 et suivants, D. 451-29 et D. 451-29-1 du code de l'action sociale et des familles). Les assistants de service social et les étudiants se préparant à l'exercice de cette profession sont tenus au secret professionnel dans les conditions et sous les réserves énoncées aux articles 226-13 et 226-14 du code pénal et à l'article L. 411-3 du code de l'action sociale et des familles).

2. Les conditions d'accès

Pour exercer cet emploi, les collaborateurs doivent être titulaires du diplôme d'État d'assistant de service social (DEASS).

3. Le référentiel métier

Finalité

La finalité du métier d'assistant de service social est de contribuer à créer les conditions pour que les personnes, les familles et les groupes, avec lesquels il travaille, aient les moyens d'être acteurs de leur développement et de renforcer les liens sociaux et les solidarités dans leurs lieux de vie. Dans ce cadre, l'assistant de service social agit avec les personnes, les familles, les groupes par une approche globale pour :

- améliorer leurs conditions de vie sur le plan social, sanitaire, familial, économique, culturel et professionnel ;
- développer leurs propres capacités à maintenir ou restaurer leur autonomie et faciliter leur place dans la société ;
- mener avec eux toute action susceptible de prévenir ou de surmonter leurs difficultés.

Son intervention vise autant l'autonomie que l'inclusion sociale, le maintien ou le développement des solidarités ou des liens sociaux, l'éducation à la citoyenneté.

Activités

■ Accueil et écoute des personnes :

- accueillir les personnes dans le respect de la confidentialité ;
- instaurer une relation de confiance avec la personne ;
- recueillir l'expression des personnes en utilisant des techniques d'entretien ;
- analyser les demandes des personnes pour comprendre la situation.

■ Évaluation, conseil et orientation :

- évaluer la situation des personnes en tenant compte de leurs potentialités et de leur environnement ;
- informer les personnes sur leurs droits et les dispositifs ou services adaptés à leur situation ;
- conseiller les personnes sur les actions ou démarches à entreprendre pour améliorer leur situation ;
- orienter les personnes vers les interlocuteurs ou les services appropriés.

■ Accompagnement social individuel :

- apporter un soutien en mobilisant les ressources propres de la personne et celles de son environnement ;
- élaborer avec la personne un plan d’actions pour mener l’accompagnement social individuel ;
- mobiliser les réseaux de partenaires appropriés ;
- assurer un rôle d’interface entre les personnes et les acteurs concernés par les situations ;
- mettre en œuvre le plan d’actions en évaluant en continu avec la personne l’évolution de sa situation ;
- ajuster avec la personne le plan d’actions ;
- communiquer et transmettre les informations strictement nécessaires à l’évolution de la situation.

■ Accompagnement social collectif :

- élaborer avec les personnes les projets d’accompagnement social collectif ;
- mettre en œuvre avec les personnes les projets d’accompagnement social collectif en les évaluant en continu ;
- mobiliser les ressources des personnes ;
- mobiliser les réseaux de partenaires appropriés sur le territoire ;
- assurer le lien entre les personnes et les acteurs concernés par les situations ;
- ajuster les projets d’accompagnement social collectif avec les personnes ;
- communiquer et informer sur les projets d’accompagnement social collectif.

■ Conseil au développement des politiques sociales et territoriales :

- mettre en place une démarche de veille professionnelle documentaire législative et réglementaire en matière de problématiques sociales et de politiques publiques ;
- contribuer à la réalisation de diagnostics sociaux au niveau d’une institution ou d’un territoire ;
- apporter un appui spécifique à l’intervention de divers partenaires ou des professionnels du champ éducatif, social ou médico-social.

Compétences

En termes de savoir-faire :

a) Intervention professionnelle en travail social

Être en capacité :

- d’instaurer une relation d’aide dans le respect de la singularité de la personne ;
- de favoriser l’expression de connaissances et de savoirs liés au parcours de la personne ;
- de recueillir des informations pertinentes sur la situation de la personne ;
- d’analyser la demande et les besoins de la personne ;
- d’évaluer une situation globale dans sa complexité ;
- de coconstruire un projet d’accompagnement avec la personne concernée dans le cadre d’une approche globale de sa situation ;

- de mobiliser les ressources de la personne et de son environnement ;
- de contribuer à la mise en œuvre du plan d’actions ;
- de conseiller les personnes ;
- de mettre en place une démarche d’évaluation continue et ajuster le plan d’actions ;
- de s’inscrire dans une dynamique de développement social ;
- d’identifier une problématique commune à un groupe sur un territoire ;
- de coconstruire un projet d’accompagnement social collectif ;
- de mobiliser les ressources des personnes ;
- d’accompagner et coanimer la mise en œuvre d’une intervention collective en favorisant la participation des personnes ;
- d’évaluer et réajuster l’intervention collective avec les personnes et groupes.

b) Analyse des questions sociales de l’intervention professionnelle en travail social

Être en capacité :

- d’observer et analyser l’environnement social, familial et territorial de la personne ou d’un groupe dans une approche globale et pluridisciplinaire ;
- d’élaborer un diagnostic partagé avec les personnes, les groupes et les acteurs du territoire ;
- de contribuer à l’élaboration d’un diagnostic partagé social et territorial ;
- de contribuer au développement de l’innovation sociale ;
- de développer et transférer ses connaissances professionnelles ;
- d’assurer une veille professionnelle

c) Communication professionnelle

Être en capacité :

- d’établir une relation professionnelle dans un cadre éthique et déontologique ;
- de représenter le service, l’établissement, l’institution ;
- d’adapter sa communication professionnelle écrite et orale en fonction de l’interlocuteur et du destinataire ;
- d’élaborer, gérer et transmettre une information dans le respect du secret professionnel ;
- de rédiger des écrits professionnels ;
- de concevoir et diffuser une communication adaptée sur le projet d’accompagnement collectif ;
- d’appréhender et mobiliser l’environnement numérique.

d) Dynamiques interinstitutionnelles, partenariats et réseaux

Être en capacité :

- de développer des dynamiques institutionnelles et interinstitutionnelles ;
- de développer des actions partenariales et en réseau ;
- de partager ses connaissances au sein d’une équipe et d’un réseau d’acteurs pluriprofessionnels et pluridisciplinaires ;
- de s’inscrire dans un travail d’équipe ;
- de coordonner les acteurs contribuant au plan d’actions ;
- d’assurer un rôle de médiation ;
- de promouvoir l’accès aux droits, services et dispositifs.

4. Les tendances d'évolution

Les principales tendances d'évolution de ce métier sont :

- un recentrage sur le cœur de métier de l'intervention sociale, une transversalité à organiser avec les prestations, l'évaluation et le pilotage à structurer ;
- des évolutions récurrentes et impactantes (plan pauvreté – service public de l'insertion).

Quatre activités sont particulièrement à développer et à accompagner auprès des professionnels :

- l'intervention sociale collective ;
- les conventions territoriales globales : la place et le rôle des travailleurs sociaux est à renforcer notamment sur la phase de diagnostic ;
- l'évaluation, le pilotage et le reporting représentent un enjeu fort pour les interventions sociales ;
- l'accompagnement au numérique : la place des travailleurs sociaux dans l'accompagnement au numérique auprès des familles/assurés les plus vulnérables est poursuivie ;

Cinq compétences sont en émergence :

- suivi et pilotage de l'activité : renforcer le suivi et l'évaluation des résultats de l'action sociale ;
- proactivité/agilité : développer une approche différente et active en allant vers les publics potentiels ou réels, au-delà de la simple réponse à la demande ;
- communication – marketing : faire connaître, promouvoir et valoriser l'action de l'organisme en matière d'action sociale auprès de l'ensemble des familles/assurés, opérateurs et partenaires ;
- posture de service :
 - en interne, appui à l'exercice de l'activité pour éclairer les décisions et mettre en perspective sa propre action quand celle-ci impacte d'autres métiers en référence avec la chaîne des coopérations ;
 - en externe, il s'agit de renforcer l'accompagnement des familles/assurés et des partenaires à tous les niveaux de la relation de service : compréhension de la réglementation et des dispositifs Action sociale, appropriation des outils numériques, etc. ;
- pédagogie : développer et maintenir les compétences de ses interlocuteurs sur son propre domaine d'expertise. Il s'agit aussi de pouvoir fournir des explications sur les actions conduites et les notions techniques afin de partager et rendre lisibles les analyses menées et en conséquence les décisions prises sur les dossiers.

Conclusion

Au regard d'une situation économique difficile pour les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants, l'institution souhaite pouvoir ouvrir des nouvelles voies d'accès à la professionnalisation pour l'exercice de ce métier en inscrivant ce diplôme dans son accord étendu.

L'assistant de service social contribue à créer les conditions pour que les personnes en difficultés, les familles et les groupes, avec lesquels il travaille, aient les moyens d'être acteurs de leur développement et de renforcer les liens sociaux et les solidarités dans leurs lieux de vie. C'est un enjeu majeur au cœur de nos valeurs.

Le diplôme d'État d'assistant de service social (DEASS) permet de se professionnaliser à l'exercice de ce métier qui les place au cœur de l'accompagnement social, dans la relation d'aide auprès des personnes en difficultés.

Le régime général de sécurité sociale souhaite ouvrir des nouvelles perspectives à ses salariés en accédant à ce diplôme via la Pro-A.

Annexe 3 Conseiller en économie sociale et familiale

Préambule

Les conseillers en économie sociale et familiale exercent leur activité au sein des caisses d'allocation familiale (CAF).

La branche famille compte près de 2 000 travailleurs sociaux, dont 400 identifiés comme ayant un diplôme de conseiller en économie sociale et familiale.

1. Les textes de référence

Le conseiller en économie sociale et familiale est un professionnel du travail social. Il exerce, dans le cadre d'un mandat ou de missions institutionnels. Il accompagne, dans une démarche éducative et sociale globale, des personnes, des groupes ou des familles dans les domaines de la vie quotidienne (code de l'action sociale et des familles : articles D. 451-57-1 et D. 451-57-2).

2. Les conditions d'accès

Pour exercer cet emploi, les collaborateurs doivent être titulaires du diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale (DECESF).

3. Le référentiel métier

Finalité

La finalité du métier conseiller en économie sociale familiale est de contribuer à animer des groupes ou coordonner des actions. Il collabore également avec des équipes pluridisciplinaires et pluri institutionnelles du territoire. Son intervention s'inscrit de façon complémentaire et spécifique dans un large réseau de partenaires et dans des dynamiques de développement social local lorsqu'il participe à l'élaboration de diagnostics partagés et de projets sociaux et de territoires, à partir du champ qui les concerne.

Il est force de proposition auprès des décideurs et contribue à faire évoluer les offres de services des institutions dans son champ d'intervention en fonction de l'expression des besoins des populations. Le conseiller en économie sociale et familiale est en veille et développe une expertise sur les évolutions du secteur ou de l'environnement dans lequel il agit et intervient. Il intègre les évolutions dans son activité et dans ses modes d'intervention.

Activités

■ Accompagnement social individuel dans une dimension socio-économique et éducative dans les domaines de la vie quotidienne :

- accueillir la personne et établir la relation à l'autre ;
- élaborer un diagnostic social partagé de la situation avec la personne ;
- élaborer et mettre en place un plan d'action partagé ;
- assurer le suivi du plan d'action ;
- évaluer le plan d'action avec la personne ;
- mobiliser les ressources de la personne et de son environnement ;
- mobiliser les partenaires et les dispositifs adaptés à la situation de la personne ;

- communiquer et informer sur le projet d'accompagnement individuel ;
- assurer un encadrement technique d'activités d'autres professionnels.

■ **Accompagnement social collectif dans une dimension socio-économique et éducative dans les domaines de la vie quotidienne :**

- élaborer un projet d'accompagnement collectif ;
- promouvoir le projet d'accompagnement collectif ;
- communiquer et informer sur le projet d'accompagnement collectif ;
- mobiliser les personnes et les groupes ;
- valoriser les ressources des personnes et des groupes ;
- mobiliser les acteurs et les partenaires liés au projet collectif ;
- mobiliser les moyens nécessaires au projet collectif ;
- coordonner les acteurs et les partenaires liés au projet collectif ;
- animer un groupe, un collectif.

■ **Conseil et expertise dans les domaines de la vie quotidienne :**

- analyser et comprendre les situations des personnes ;
- élaborer des préconisations pour la gestion de la vie quotidienne ;
- informer et conseiller sur tous les aspects de la vie quotidienne ;
- transmettre des savoir-faire relatifs aux domaines de la vie quotidienne ;
- élaborer et mener un projet d'informations collectives ;
- organiser une veille technique, scientifique, réglementaire et sociale dans les domaines de la vie quotidienne, des politiques sociales.

■ **Conduite de projets de développement social territorial :**

- organiser une veille sur les politiques publiques et territoriales ;
- réaliser des études de besoins au niveau d'un territoire ;
- réaliser des diagnostics partagés d'un territoire ;
- élaborer des projets ;
- mettre en œuvre les projets ;
- évaluer les projets ;
- coordonner les acteurs de proximité et les partenaires institutionnels ;
- animer l'équipe projet ;
- informer et communiquer à toutes les étapes du projet ;
- assurer un encadrement technique d'acteurs pour le développement d'actions territoriales.

Compétences

En termes de savoir-faire :

a) Conseil et expertise à visée socio-éducative dans les domaines de la vie quotidienne

Être en capacité :

- d'assurer une veille sociale, technique, scientifique, juridique pour l'analyse d'un phénomène social lié à la vie quotidienne ;
- d'adapter sa pratique, son expertise en tenant compte de la profession, des savoirs et des techniques ;
- de concevoir des actions de conseil, d'animation et de formation dans les domaines de la vie quotidienne ;
- de conseiller les personnes ;

- de réaliser une étude technique dans les domaines de la consommation, du budget, de l’habitat-logement, de l’environnement-énergie, de la santé-alimentation-hygiène ;
- de concevoir et mettre en œuvre des projets pour la gestion locale de l’environnement avec les habitants et les institutions ;
- de concevoir et mettre en œuvre des projets pour la gestion locale de l’environnement avec les habitants et les institutions ;
- de gérer le budget d’une action individuelle ou collective ;
- de coordonner une équipe.

b) Intervention sociale

Être en capacité :

- d’établir une relation professionnelle dans un cadre éthique ;
- d’instaurer une relation d’accompagnement social ;
- d’analyser et diagnostiquer une situation dans sa complexité et sa globalité ;
- de mettre en œuvre un accompagnement éducatif budgétaire ;
- d’analyser les besoins d’un public.

■ Travail social collectif dans les domaines de la vie quotidienne :

- rechercher et organiser les ressources nécessaires au projet collectif ;
- mettre en place une relation d’aide, un accompagnement au plan collectif ;
- impulser, conduire des actions collectives d’animation, de formation, de conseil et d’information auprès des groupes dans les domaines de la vie quotidienne ;
- évaluer en continu le projet collectif ;

■ Intervention sociale d’aide à la personne dans les domaines de la vie quotidienne :

- co-construire un plan d’action négocié et accompagner sa mise en œuvre ;
- évaluer les résultats de l’intervention en favorisant l’implication de la personne.

■ Intervention sociale d’animation et de formation dans les domaines de la vie quotidienne :

- impulser des actions de formation avec des groupes et des personnes dans les domaines de la vie quotidienne ;
- conduire des actions d’animation et de formation ;
- évaluer les actions mises en place.

■ Analyse territoriale :

- concevoir et conduire des projets à dimension territoriale ;
- impulser et accompagner une dynamique d’équipe projet.

c) Communication professionnelle

Être en capacité :

- d’élaborer une stratégie de communication à destination de différents publics ;
- d’élaborer une stratégie de communication à destination de différents publics, des professionnels, des partenaires, de son institution ;
- de transmettre des informations auprès des différents acteurs dans un cadre éthique ;
- d’appréhender et mobiliser l’environnement numérique.

d) Dynamiques interinstitutionnelles, partenariats et réseaux

Être en capacité :

- de développer des actions en partenariat, en réseau et participer à la dynamique institutionnelle ;

- de respecter les logiques institutionnelles et les stratégies organisationnelles ;
- de représenter le service, l'établissement, l'institution ;
- de s'inscrire dans un travail d'équipe en interne, pluriprofessionnel, pluri institutionnel ;
- d'identifier et analyser les dynamiques territoriales ;
- d'inscrire des actions en partenariat et en réseau dans une dynamique territoriale ;
- de participer à l'élaboration de documents contractuels avec les partenaires ;
- d'assurer une fonction de médiation et de négociation ;
- d'assurer une veille sur les politiques publiques.

4. Les tendances d'évolution

Les principales tendances d'évolution de ce métier sont :

- un recentrage sur le cœur de métier de l'intervention sociale, une transversalité à organiser avec les prestations, l'évaluation et le pilotage à structurer ;
- des évolutions récurrentes et impactantes (plan pauvreté – service public de l'insertion).

Quatre activités sont particulièrement à développer et à accompagner auprès des professionnels :

- l'intervention sociale collective ;
- les conventions territoriales globales : la place et le rôle des travailleurs sociaux est à renforcer notamment sur la phase de diagnostic ;
- l'évaluation, le pilotage et le reporting représentent un enjeu fort pour les interventions sociales ;
- l'accompagnement au numérique : la place des travailleurs sociaux dans l'accompagnement au numérique auprès des familles les plus vulnérables est poursuivie.

Cinq compétences sont en émergence :

- suivi et pilotage de l'activité : renforcer le suivi et l'évaluation des résultats de l'action sociale ;
- proactivité/agilité : développer une approche différente et active en allant vers les publics potentiels ou réels, au-delà de la simple réponse à la demande ;
- communication – marketing : faire connaître, promouvoir et valoriser l'action de l'organisme en matière d'action sociale auprès de l'ensemble des familles, opérateurs et partenaires ;
- posture de service :
 - en interne, appui à l'exercice de l'activité pour éclairer les décisions et mettre en perspective sa propre action quand celle-ci impacte d'autres métiers en référence avec la chaîne des coopérations ;
 - en externe, il s'agit de renforcer l'accompagnement des familles et des partenaires à tous les niveaux de la relation de service : compréhension de la réglementation et des dispositifs action sociale, appropriation des outils numériques, etc. ;
- pédagogie : développer et maintenir les compétences de ses interlocuteurs sur son propre domaine d'expertise. Il s'agit aussi de pouvoir fournir des explications sur les actions conduites et les notions techniques afin de partager et rendre lisibles les analyses menées et en conséquence les décisions prises sur les dossiers.

Conclusion

Les familles confrontées à des événements familiaux fragilisants peuvent bénéficier d'un accompagnement social spécifique. Les événements familiaux justifiant une intervention sociale sont larges (séparation, décès d'un parent, décès d'un enfant, situation d'indécence du logement, naissance multiple).

Au regard des enjeux de l'accompagnement social des familles au sein des allocations familiales, l'institution souhaite ouvrir de nouvelles voies d'accès à l'exercice de ce métier en inscrivant ce diplôme dans son accord étendu pour la professionnalisation.

Le diplôme d'État CESF donne accès à ce métier et plus globalement à celui de travailleur social, dont la mission principale est d'accompagner, dans une démarche éducative et sociale globale, des personnes, des groupes ou des familles dans les domaines de la vie quotidienne.

Cette démarche s'inscrit dans l'investissement en faveur du développement des compétences et des parcours professionnels pour les salariés de l'institution. Ainsi, le régime général souhaite ouvrir de nouvelles perspectives à ses salariés en accédant à ce diplôme via la Pro-A.

Annexe 4 Manager opérationnel

Préambule

Dans le cadre de l'avenant 2021 à la convention d'objectifs de gestion (COG) de l'Ucanss, une démarche de travail interbranche a été menée afin de consolider le retour d'expérience sur les leviers managériaux et RH mobilisés lors de la crise sanitaire. Elle a reposé sur l'exploitation des différents travaux réalisés par les branches au sein de leur réseau, complétée par une démarche de benchmark et d'ouverture à plusieurs sources externes permettant d'éclairer l'évolution des pratiques RH et managériales observée durant la crise sanitaire.

L'Ucanss a ainsi formalisé un état des lieux des effets depuis le début de la crise sanitaire sur les pratiques managériales autour de 4 thématiques :

- l'organisation du travail ;
- le management ;
- la formation professionnelle ;
- le recrutement.

Cette démarche consiste à porter auprès des managers une vision commune du management de la sécurité sociale autour de grands marqueurs qui sont issus de la culture de l'institution, de ses valeurs, éclairées des enseignements de la crise sanitaire.

C'est dans ce contexte de transformation continue des métiers et d'exigences accrues vis-à-vis des organismes de sécurité sociale que le manager opérationnel occupe une fonction transversale et essentielle au sein d'organismes de sécurité sociale, et doit questionner et faire évoluer ses compétences. Ils sont actuellement plus de 14 000 managers opérationnels à exercer au sein de l'institution. C'est un public qui représente 9,7 % des effectifs. Il connaît 1,6 point d'évolution du poids des métiers dans les recrutements depuis 2016. En 2021, 3 familles représentent 70 % des recrutés : la gestion situation clients (44 %), l'offre de soins et la prise en charge du handicap (15 %) et le management et le pilotage (9 %). Cette population de salariés exerce un métier en forte mutation d'activité et aux risques certains d'obsolescence des compétences. Le parcours de formation certifiant répond ainsi à un réel besoin, accentué par une attractivité du métier actuellement insuffisante. Le recours à la reconversion ou promotion par l'alternance prend tout son sens dans ce contexte.

1. Présentation du métier

Le manager opérationnel est le premier niveau d'encadrement hiérarchique des organismes de sécurité sociale. Il a une autorité hiérarchique sur une ou plusieurs équipe(s), qu'il gère de façon autonome, au regard des orientations et indicateurs fixés par sa hiérarchie et sa branche de législation. Il est responsable de l'activité (production, service...) et l'évalue de façon quantitative et qualitative. Il concourt à la réalisation des objectifs de sa direction. Il est force de proposition d'organisation ou d'amélioration. Mobilisé dans le cadre des processus RH de l'organisme, le manager opérationnel est le premier interlocuteur de ses collaborateurs et garantit l'évaluation, l'adaptation des compétences et l'accompagnement des parcours professionnels.

Il conduit auprès de son équipe le changement et participe au déploiement des projets.

2. Les dynamiques d'évolution ou d'émergence du métier

Accompagnement des équipes, travail collaboratif et transverse, création d'une vision commune, le manager de demain devra combiner les qualités humaines et professionnelles pour diriger sans exercer un contrôle dépersonnalisant.

Aujourd'hui les entreprises contemporaines sont confrontées à une accélération du changement dans un environnement encore plus incertain qu'avant la pandémie.

Les organismes de sécurité sociale doivent également s'adapter à des technologies qui évoluent de plus en plus vite et aux modifications sociétales et économiques. La crise sanitaire n'a fait qu'accélérer ces tendances. Confrontées à des circonstances exceptionnelles, les technologies de communication et de collaboration mutent et impactent les qualités requises du manager. Le manager doit dans un tel contexte être innovant, agile, et performant. Il doit donner du sens, préserver l'engagement des salariés et des équipes et répondre aux objectifs économiques et sociaux attendus en s'inscrivant dans les orientations de l'organisme, de la branche et de l'institution de la sécurité sociale (projet d'entreprise, contrat pluriannuel de gestion, convention d'objectif de gestion...).

Selon les données de paie de l'Ucanss entre 2017 et 2021 nous percevons une évolution des effectifs pour les managers opérationnels, le schéma ci-dessous indique une remontée de près de 3 % des effectifs de managers opérationnels à partir de 2020 (période de confinement) après une baisse d'un peu plus de 8 % entre 2017 et 2019 (avant l'épidémie).

Le contexte post-prise a engendré un besoin pour les organismes de renforcer leurs équipes par des managers opérationnels, ils sont le maillon entre les techniques et le stratégique, dans un contexte de transformation et une conduite de changement permanente.



a) Les évolutions technologiques

Le travail hybride dans toutes ses dimensions. Tout au long de la crise sanitaire, la massification soudaine jusqu'à 100 % du télétravail, sans que les contours de ce concept ne soit précisément tracé et partagé en interbranche a révélé une progression soudaine des outils digitaux et du numérique. Manager une équipe en mode hybride diffère des pratiques précédentes et ne s'invente pas. La pédagogie des managers à « l'hybridation » du travail est nécessaire pour maintenir l'engagement collaborateur et garantir la performance collective.

Au-delà des investissements technologiques induits par le travail à distance, l'institution accompagne ses managers dans cette transformation en mettant en œuvre des actions de formation continue et certifiante.

b) Les évolutions organisationnelles

Les démarches entreprises par les différentes branches partent du constat que le télétravail est dorénavant un mode d'organisation qui a vocation à se pérenniser et à se développer, ayant ainsi un impact sur les modalités de travail, l'animation des collectifs, le rapport à l'institution et aux organismes.

Ce constat est confirmé par les employeurs locaux, dans l'enquête sur le télétravail administrée du 5 mars au 3 avril 2021^[1], qui projette d'ici 2023 que plus de 76 000 agents devraient télétravailler au sein du régime général.

Au regard des nouvelles attentes des collaborateurs et des nouvelles potentialités ouvertes par la crise sanitaire, cela pose la question du futur schéma d'organisation dans l'institution : quel modèle d'organisation demain et avec quel niveau d'hybridation du travail. Le manager occupe une place fondamentale pour accompagner ces transformations.

c) Les évolutions législatives et réglementaires

Les conventions d'objectifs et de gestion (COG) des branches de la sécurité sociale ont introduit et accompagné de nombreux changements, et tentent d'anticiper les évolutions à venir de la fonction de manager. L'accord de la politique de responsabilité sociétale des organisations (RSO) comprend la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Il s'agit de règles communes qui ont été définies avec entre autres, un axe sur la transition numérique et technologique, dans un souci d'accompagnement des collaborateurs afin de favoriser leur intégration durable, tout en renforçant l'attractivité des politiques de recrutement.

Le développement de la dématérialisation et de la digitalisation de l'offre de service :

- renforcent et facilitent l'accès à l'offre, et simplifient les démarches des usagers : usage du mail, des sms, des espaces personnels sur les sites internet, des réseaux sociaux ;
- améliorent la rapidité de la réponse.

Cela impacte l'exercice des métiers dans le champ du service à l'utilisateur, sur le volet de la relation mais aussi sur le volet de l'outil de travail et des process. L'ensemble des branches a connu ou va connaître des situations de réorganisation, dans un contexte de renouvellement des effectifs. La performance, comme la qualité, de service restent au cœur des engagements de convention d'objectifs de gestion (COG).

d) Les évolutions liées aux modes de vie et aux tendances démographiques

Le référentiel responsabilité sociétale des organismes (RSO) guide les managers dans l'adaptation de l'offre de services de proximité sécurité sociale sur l'ensemble des territoires et renforce l'implication sociétale des organismes de sécurité sociale. L'ensemble des évolutions et des transformations que nous vivons, ont mis en lumière des impératifs et attentes nouvelles, qui invitent à adapter les politiques RH, managériales ou la vision collective et l'organisation du travail : plus de confiance et d'autonomie, une plus grande flexibilité du travail, une diversification des modes d'accompagnement ou de formation, des modalités de communication à renouveler, la nécessité pour les managers de renforcer le collectif de travail et de faire le lien entre les collaborateurs dans le nouveau cadre d'organisation hybride. Les perspectives d'adaptation ou d'innovation sont nombreuses.

L'ensemble de ces éléments démontrent combien les organisations, les modes d'exercice des activités voire le périmètre des métiers ont déjà changé et ne cessent d'évoluer. Les managers, dont le positionnement hiérarchique en fait les animateurs de la performance des équipes, et du développement des compétences des collaborateurs, les place comme le premier acteur de la mise en œuvre de ces différents changements par l'accompagnement des équipes.

[1] 222 organismes répondants à l'enquête qui s'adressait aux directions locales.

3. Les preuves ou indices de changements et/ou de différenciation par rapport à des métiers existants

Il est essentiel pour l'Ucanss de suivre mais aussi d'anticiper la manière dont les activités du manager opérationnel et les conditions d'exercice du métier vont évoluer (émergence de nouvelles activités, utilisation de nouveaux outils collaboratifs, portage d'engagements sociétaux nouveaux, etc.) au regard des changements déjà engagés et ceux pressentis pour l'avenir par les branches.

a) La durabilité du changement

Le manager opérationnel de la sécurité sociale exerce son activité dans un contexte de perpétuels changements législatifs qui impactent les organismes du régime général de sécurité sociale (Cf. lois de financement de la sécurité sociale, évolutions des politiques publiques...).

Par ailleurs, les réorganisations des réseaux (régionalisation), les mutualisations d'activités, les fusions de régimes (RSI, mutuelles...) nécessitent en permanence d'adapter les modes de management et ainsi de faire évoluer notre référentiel emploi et notre façon d'évaluer les compétences, ou encore, la transformation digitale qui engage chaque branche de législation dans des évolutions de pratique importante dont les pratiques managériales.

Les organismes de sécurité sociale sont engagés dans une démarche de pilotage de la performance et de l'optimisation des effectifs. De très fort taux de départ à la retraite sont attendus dans les 5 à 10 ans à venir avec un âge moyen de 48 ans et selon les branches, 25 à 32 % de salariés ayant 55 ans et plus.

b) Le positionnement social et organisationnel du métier

Face à ces enjeux, le CQP manager opérationnel de la sécurité sociale est une réponse concrète à un besoin de professionnels qualifiés, agiles et innovants, partageant des compétences et des valeurs communes au régime général de sécurité sociale quelle que soit la branche de législation (retraite, recouvrement, maladie, famille et maintenant autonomie), l'organisme employeur ou la nature du service dont il relève au sein de notre branche professionnelle du régime général de sécurité sociale (RGSS).

Plus précisément, la certification répond aux besoins en compétences dans les domaines suivants :

- le pilotage des activités ;
- le management à distance ;
- l'accompagnement au changement ;
- le développement des compétences des collaborateurs ;
- l'intégration de la santé au travail (RPS) dans les pratiques de management.

c) Les exigences et/ou contraintes qui amènent à des évolutions des conditions d'exercice du métier différentes ou nouvelles

À cela s'ajoute le développement de compétences transverses permettant de porter les valeurs de la sécurité sociale : la solidarité, la non-discrimination, l'intégration du handicap, la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, le développement de l'autonomie et de la responsabilité des collaborateurs (démarche RSO).

La certification répond également aux enjeux liés à la GEPMM (Gestion des Emplois Prévisionnels) tels que :

- l'anticipation et la gestion des départs ;
- le développement de l'employabilité des managers et l'accompagnement de la communauté managériale.

d) Le niveau d'impact de ces changements sur les conditions d'exercice du métier

Comme nous avons pu le décrire précédemment, le manager est fortement impacté par des transformations, permanentes maintenant, des métiers, des organisations, des modes de gestion des équipes, par un nouvel environnement technologique et notamment numérique, par des mutations sociétales et de politiques publiques. Le métier est en mutation et nécessite une adaptation des compétences à ces nouvelles exigences.

Instances internes et commission paritaire veillent à garantir la mise en cohérence dans le cadre de la politique de formation institutionnelle, comité technique permanent formation (CTPF), le comité veille et prospective (CVP) et la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

4. Positionnement du métier par rapport aux certifications et aux formations

Les besoins en formation des managers ont été identifiés lors du séminaire interbranche du 5 octobre 2021 par les directions d'organismes présents autour de 5 dimensions et animent le référentiel formation du CQP MO :

- l'accompagnement à la transformation et l'accompagnement des organisations hybrides ;
- la prise en charge de la diversité des situations individuelles et collectives ;
- la mise en œuvre de méthodes d'enrichissement de l'intelligence collective (voyage apprenant...) ;
- l'appropriation d'un environnement numérique et d'outils qui se complexifient ;
- le déploiement d'un management par la confiance reposant sur la responsabilisation des collaborateurs.

Le nombre de candidats certifiés chaque année est fonction du nombre de poste à pourvoir dans les organismes de sécurité sociale. En amont de l'entrée en formation, une détection de potentiel managérial est menée auprès des postulants, l'ensemble de ces dispositions explique les forts taux en emploi que nous avons pu relever sur les dernières promotions et souvent proches de 100 % et d'un taux d'exercice de l'activité de 98 %. Les candidats sont nommés au poste de manager avant leur entrée dans le parcours de formation menant à la certification. La formation est organisée avec des périodes d'alternance en organisme sous la supervision d'un tuteur et en centre de formation. Lors de leur évaluation les candidats doivent présenter un dossier de pratiques professionnelles qui nécessitent d'occuper des fonctions de manager.

Le CQP manager opérationnel a été créé par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du régime général de sécurité sociale en 2009, il s'agit d'un CQP interbranche. Ce CQP vise à développer une culture managériale commune au sein de l'institution quelle que soit la branche d'appartenance, l'organisme employeur ou la nature du service dont relève le manager opérationnel.

Le référentiel de certification répond aux exigences de la loi du 5 septembre 2018 en permettant l'acquisition de la certification par blocs de compétences.

Le CQP est inscrit au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) au niveau de qualification 6, sous le numéro 35271 et est organisé en 4 blocs de compétences :

- bloc 1 : pilotage, organisation, supervision des activités ;
- bloc 2 : management d'une équipe de collaborateurs ;
- bloc 3 : accompagnement des personnes dans le développement des compétences ;
- bloc 4 : contribution aux démarches d'amélioration continue et aux changements nécessaires.

La formation certifiante menant au CQP de manager opérationnel est proposée dans le cadre d'un recrutement au sein d'un organisme du régime général de la sécurité sociale et en mobilité interne.

S'agissant d'une évolution professionnelle, les candidats sont le plus souvent déjà salariés de l'institution.

Le manager opérationnel peut exercer les emplois suivants :

- responsable d'unités ;
- responsable adjoint ;
- responsable de service.

Conclusion

La situation de crise sanitaire, ayant conduit à la mise en place, de manière conséquente et dans un laps de temps contraint, d'une nouvelle organisation de travail, est une illustration de la manière dont est impactée en tout premier lieu l'activité des managers opérationnels en première ligne dans l'accompagnement des équipes. Elle est révélatrice de la place qu'ils occupent dans les organismes et de leur responsabilité en tant que courroie de transmission des décisions prises par les directions.

Métier en profonde mutation avec risque d'obsolescence des compétences, il doit trouver une voie d'alternance permettant la certification professionnelle.

Dans un contexte de profonde transformation, le nouvel avenant au protocole d'accord de formation du 19 décembre 2019 prévoit ainsi que le CQP manager opérationnel est éligible au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

L'ambition est de proposer un parcours professionnel visant l'obtention d'une certification professionnelle en alternance destinée au management opérationnel de l'Institution, permettant aux salariés de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion professionnelle. Attractivité du métier, fidélisation des salariés, mobilité fonctionnelle et/ou promotion, employabilité sont des enjeux forts, au regard de l'adaptation d'un métier en pleine mutation.

Annexe 5 Manager stratégique

Préambule

Porteurs de sens et fédérateurs des équipes, les managers stratégiques contribuent à la réussite collective de la sécurité sociale. Dans un contexte d'évolution des réseaux, de transformation structurelle et de fonctionnement et de renouvellement démographique, leur positionnement est fondamental.

1. Présentation du métier

Le métier de manager stratégique permet de développer des activités de management qui s'inscrivent au-delà d'un ou plusieurs secteurs d'activité. Les managers stratégiques contribuent à la détermination, à la réalisation et au suivi des objectifs stratégiques de leur organisme. Par leurs actions et décisions, ils engagent l'organisme dans une stratégie de développement.

Ils fixent ou négocient les moyens, les organisent à travers le pilotage et la coordination des activités qui leur sont rattachées et en évaluent les résultats. Ils impulsent et conduisent les changements permettant d'inscrire l'organisme dans une dynamique de développement de son offre de services. Ils définissent une stratégie de communication de l'organisme orientée clients. Ils construisent et animent des partenariats internes et externes à l'Institution. Ils alimentent la réflexion de la branche concernée en matière d'évolution de la stratégie nationale.

2. Les dynamiques d'évolution ou d'émergence du métier

Nous nous appuyons ici sur une présentation des effectifs de 2017 à 2021 permettant ainsi d'avoir une photographie de l'évolution de ces métiers au sein de l'institution.



Une augmentation constante est très nettement constatée^[1]. Elle représente depuis 2017 une progression d'un peu plus de 16 %. Cela illustre l'évolution de cette fonction et de son rôle au sein de l'institution.

a) Les évolutions technologiques

Pendant la crise sanitaire, la digitalisation des processus et des échanges entre les équipes s'est accélérée, au service du maintien et de la poursuite de l'activité des entreprises. Les managers stratégiques se sont retrouvés en première ligne pour maintenir la confiance et la motivation des salariés, induites par l'instauration d'un nouveau modèle de travail.

À l'heure du retour sur site des salariés de la sécurité sociale, les managers stratégiques ont dû ajuster leur mode de management pour sortir de la pure gestion de crise et installer un modèle organisationnel, gestionnaire et managérial adapté et porteur de sens.

b) Les évolutions organisationnelles

L'hybridation du travail aujourd'hui est au cœur des pratiques managériales.

Les employeurs locaux, dans l'enquête sur le télétravail administrée du 5 mars au 3 avril 2021, projettent d'ici 2023, que plus de 76 000 salariés devraient télétravailler au sein du régime général, soit 49 % de l'effectif total.

Au regard des nouvelles attentes des collaborateurs et des nouvelles potentialités ouvertes par la crise sanitaire, se pose la question du futur schéma d'organisation dans l'institution : quel modèle d'organisation demain et avec quel niveau d'hybridation du travail ?

Le manager stratégique occupe une place fondamentale pour conduire ce changement.

Plus globalement, les réorganisations des réseaux (régionalisation), les mutualisations d'activités, les fusions de régimes (RSI, mutuelles...) viennent questionner les compétences des managers stratégiques sur le terrain de l'adaptabilité, de l'agilité et de leur capacité à conduire les changements structurels.

Les engagements des conventions d'objectifs et de gestion (COG) et leurs déclinaisons locales en contrats pluriannuels de gestion (CPG) les confrontent à l'innovation et à la performance.

À titre d'illustration, le développement de la dématérialisation et de la digitalisation de l'offre de service impacte l'exercice des métiers dans le champ du service à l'usager, sur le volet de la relation mais aussi sur le volet de l'outil de travail et des process. L'ensemble des branches a connu ou va connaître des situations de réorganisation, dans un contexte de renouvellement des effectifs. La performance, comme la qualité de service restent au cœur des engagements et orientent le métier du manager stratégique.

c) Les évolutions législatives et réglementaires

Les organismes de sécurité sociale, à l'instar d'autres environnements professionnels, évoluent dans un contexte réglementaire et politique en perpétuelle évolution.

Les conventions d'objectifs et de gestion (COG) des branches de la sécurité sociale ont introduit et accompagné de nombreux changements, et tentent d'anticiper les évolutions à venir de la fonction de manager. Les politiques de responsabilité sociétale des organisations (RSO) et de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) définissent des règles communes avec entre autres, un axe sur la transition numérique et technologique, dans un souci d'accompagnement des collaborateurs pour favoriser leur intégration durable, tout en renforçant l'attractivité des politiques de recrutement.

[1] Source : données de paie, Ucanss. Salariés présents ou rémunérés le 31/12, sous convention collective et hors mesure pour l'emploi.

d) Les évolutions liées aux modes de vie et aux tendances démographiques

Des changements réguliers de missions et des organisations étaient déjà en œuvre avant la crise sanitaire. La situation post-crise accentue le besoin de transformer l'approche managériale de nos organismes pour exercer dans un environnement incertain et conduire les transformations qu'elles soient structurelles ou fonctionnelles.

Les managers stratégiques sont également confrontés aux exigences des publics des organismes de sécurité sociale, assurés sociaux, allocataires, retraités, cotisants, personnes en perte d'autonomie qui évoluent comme évoluent les attentes des nouvelles générations arrivant sur le marché du travail.

3. Les preuves ou indices de changements et/ou de différenciation par rapport à des métiers existants

a) La durabilité du changement

Les organismes de sécurité sociale n'échappent pas à la tendance générale. Le cadre conventionnel permet à une majorité d'organismes de tendre vers une hybridation du travail.

Plus globalement, les entreprises contemporaines sont confrontées durablement à une accélération du changement.

b) Le positionnement social et organisationnel du métier

Le manager stratégique, dont le nombre est en progression dans l'Institution (plus de 3 000 en 2021), est un acteur essentiel dans l'organisation, entre cadres dirigeants et managers opérationnels voire salariés.

Il porte aussi une dimension forte de représentation de l'Institution dans un environnement partenarial en développement.

Porteur de sens, il œuvre pour une performance économique et sociale dans un climat social préservé.

Mise en communauté et appui à la fonction sont indispensables dans ce contexte durable de transformation et d'exigences multi dimensionnelles renouvelées.

De manière générale, les offres de formation existantes ont été revisitées pour intégrer les nouveaux enjeux et les spécificités actuelles.

c) Les exigences et/ou contraintes qui amènent à des évolutions des conditions d'exercice du métier différentes ou nouvelles et le niveau d'impact de ces changements sur les conditions d'exercice du métier

cf. supra partie 2.

4. Positionnement du métier par rapport aux certifications et aux formations

Le master droit social, parcours manager stratégique des organismes de protection sociale est inscrit au RNCP, fiche accessible sur le site de France compétences (RNCP31493).

Il s'agit d'une formation diplômante, proposée en partenariat avec l'université de Versailles Saint-Quentin en Yvelines, l'EN3S et l'Ucanss. La formation est organisée avec des périodes d'alternance en organisme et en centre de formation.

Le dispositif est sanctionné par l'obtention d'un diplôme universitaire Bac + 5, et vise les objectifs de formation suivants :

- préparer la prise de poste des managers stratégiques ;
- professionnaliser les pratiques des managers stratégiques ;

- développer une culture managériale commune ;
- certifier les compétences des managers stratégiques.

Il débute par un diagnostic des connaissances et du savoir-être des managers apprenants permettant ainsi d'identifier leurs objectifs individuels de développement de compétences visés par le cursus. Ce diagnostic repose sur un questionnaire d'auto-évaluation et un entretien individuel avec l'université.

Les enseignements sont structurés autour de 3 blocs de compétences plus 1 bloc relatif au mémoire :

- bloc 1 : piloter la performance, gérer et manager les collaborateurs dans le respect des valeurs de la protection sociale et des normes juridiques et sociales ;
- bloc 2 : être acteur du développement de son organisme et assurer sa promotion ;
- bloc 3 : contribuer à l'innovation et au développement de la protection Sociale en s'inscrivant dans des logiques partenariales internes et externes ;
- bloc 4 : mémoire + soutenance.

L'approche pédagogique alterne :

- des enseignements universitaires dispensés par les enseignants de l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines ;
- des enseignements animés par des intervenants de l'EN3S, consultants ou professionnels de la protection sociale ;
- des enseignements à distance prolongés par des travaux tutorés.

Le contrôle des compétences s'exerce sous la forme de plusieurs épreuves sanctionnant chacun des 3 blocs.

La délivrance du diplôme passe par la soutenance d'un mémoire professionnel, dont le sujet est validé par la direction du master.

Les candidats à la formation doivent être titulaires du baccalauréat et justifier d'un titre à Bac+ 4.

Les candidats qui ne possèdent pas ce niveau de formation initiale procèdent à une validation des acquis professionnels (VAP) selon la procédure adoptée par l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines.

C'est ce public que l'avenant au protocole de formation de 2019 vise par le dispositif de la Pro-A pour favoriser promotion et parcours professionnel pour les salariés de l'Institution qui ont un niveau de qualification inférieur ou égal à Bac + 2.

Conclusion

Dans ce contexte de profonde transformation, le nouvel avenant au protocole d'accord de formation du 19 décembre 2019 prévoit que le CQP manager stratégique est éligible au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Métier en profonde mutation avec risque d'obsolescence des compétences, il doit trouver une voie d'alternance permettant la certification professionnelle.

L'ambition est de proposer un parcours professionnel visant l'obtention d'une certification professionnelle en alternance destinée au management stratégique de l'institution, permettant aux salariés de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion professionnelle. Attractivité du métier, besoin de recrutement, fidélisation des salariés, mobilité fonctionnelle et/ou ascensionnelle, employabilité sont des enjeux forts, au regard de l'adaptation d'un métier en pleine mutation.

Avenant n° 76 du 21 novembre 2022
relatif aux congés exceptionnels

NOR : ASET2251473M

IDCC : 454

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

Domaines skiables,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans l'« ancienne » convention collective les congés exceptionnels étaient listés dans le détail.

Lors de l'écriture de la « nouvelle » convention collective, les partenaires sociaux avaient décidé de renvoyer aux dispositions du code du travail. Or, il se trouve que le code du travail ne prévoit rien en cas de décès d'ascendants autres que les parents, alors qu'une disposition à cet égard existait dans la précédente convention collective.

Pour rester à droit constant, conformément au principe acté par les partenaires sociaux lors de la réécriture de ladite convention collective, les partenaires sociaux signataires décident d'apporter un correctif à la rédaction de la convention collective permettant de confirmer l'octroi d'un jour de congé pour le décès d'un ascendant, autre que les parents.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968.

Article 2 | Objet

Le présent avenant vient modifier et compléter la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables signée le 30 septembre 2021.

Article 3 | Congés exceptionnels

La rédaction de l'article 4.9 est ainsi modifiée :

« Article 4.9 | Congés exceptionnels

Tout salarié bénéficie, sur justification à l'occasion de certains événements familiaux, des congés exceptionnels payés conformément au code du travail. Pour le décès d'un ascendant, autre que père ou mère, un jour de congé sera également octroyé.

Ces congés doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par ces événements.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

En outre, il sera accordé aux pères ou aux mères de famille, sur présentation d'un certificat médical et conformément aux dispositions légales, un congé non rémunéré pour soigner un enfant dont la maladie exige la présence de l'un d'eux d'une façon continue. »

Article 4 | Égalité de traitement 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 constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité, le présent avenant ne justifie pas de prévoir, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques.

Article 6 | Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation signataire, devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 7 | Diffusion de l'avenant

Le présent avenant sera adressé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de Domaines skiables de France.

Article 8 | Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Chambéry.

Article 9 | Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 21 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122 | Convention collective nationale

IDCC : 454 | **REMONTÉES MÉCANIQUES ET DOMAINES SKIABLES**

Avenant n° 77 du 21 novembre 2022
relatif à la succession de contrats précaires

NOR : ASET2251474M

IDCC : 454

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

Domaines skiables,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En novembre 2018, un accord relatif aux contrats courts avait été signé dans la branche. À l'époque, les partenaires sociaux signataires avaient prévu qu'à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, il peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, à un contrat à durée déterminée ou à un contrat de travail temporaire sans délai de carence.

Cet accord avait fait l'objet d'une extension par la DGT. Cette disposition avait été reprise telle qu'elle dans la rédaction de la « nouvelle » convention collective signée en septembre 2021.

L'objet du présent avenant vise à prévoir les cas de suppression du délai de carence concernés dans la branche.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968.

Article 2 | Objet

Le présent avenant vient modifier et compléter la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables signée le 30 septembre 2021.

Article 3 | Succession de contrats précaires

La rédaction de l'article 3.2 est ainsi modifiée :

« Article 3.2 | Succession de contrats précaires

En application des dispositions du code du travail, les partenaires sociaux décident qu'outre les cas prévus par la loi, qu'à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, il peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, à un contrat à durée déterminée ou à un contrat de travail temporaire sans délai de carence, dans les cas suivants :

- enchaînement d'un CDD saisonnier avec un CDD ou un contrat de mission pour accroissement d'activité (ou inversement) ;
- enchaînement d'un CDD ou d'un contrat de mission pour remplacement avec un CDD ou un contrat de mission pour accroissement d'activité (ou inversement). »

Article 4 | Égalité de traitement 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 constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité, le présent avenant ne justifie pas de prévoir, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques.

Article 6 | Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation signataire, devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 7 | Diffusion de l'avenant

Le présent avenant sera adressé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de Domaines skiables de France.

Article 8 | Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Chambéry.

Article 9 | Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 21 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 78 du 21 novembre 2022
relatif aux rémunérations minimales conventionnelles

NOR : ASET2251475M

IDCC : 454

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

Domaines skiables,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les présents signataires réunis en CPPNI ce 21 novembre 2022, se sont accordées, après négociation, sur de nouvelles rémunérations minimales conventionnelles.

Il est entendu que cet accord résulte d'une analyse commune par les parties de la situation à date au sein de la branche au regard du contexte économique et géopolitique.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968.

Article 2 | Grille des niveaux de rémunération – NR

Au 1^{er} décembre 2022, la grille des niveaux de rémunération (salaires horaires minimaux professionnels garantis, en euros) a été définie conformément au document joint. À titre indicatif, la nouvelle grille a été obtenue en appliquant l'augmentation suivante :

- du NR 200 au NR 221 : une augmentation dégressive selon la formule $y = ax + b$, avec une augmentation de 7,1 % au NR 200 et de 4,6 % au NR 221 ;
- du NR 222 au NR 279 : une augmentation dégressive selon la formule $y = ax + b$, avec une augmentation de 3 % au NR 222 et de 2 % au NR 279 ;

– pour les NR compris entre le NR 280 et le NR 409 : + 2 % ;
sur la grille de décembre 2021.

Cette grille des NR remplace la grille des niveaux de rémunération au 1^{er} décembre 2021 et sera placée en annexe en fin de convention collective.

Article 3 | Indemnités et primes conventionnelles

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1^{er} décembre 2022, ont été définis comme suit :

- indemnité compensatrice de panier : 7,40 € ;
- indemnité compensatrice d'équipement :
 - pour les skis et bâtons : 48,03 € ;
 - pour les chaussures : 20,35 € ;
- prime de langue étrangère : 60,65 € ;
- prime d'artificier : 38,24 €.

À titre indicatif, ces montants résultent de l'application d'une augmentation de 6,2 % aux montants de décembre 2021.

Ces indemnités et primes conventionnelles correspondent aux minima conventionnels nationaux garantis. Ils remplacent les montants des différentes indemnités et primes au 1^{er} décembre 2021 et seront placée en annexe en fin de convention collective, après la grille des niveaux de rémunérations.

Article 4 | Égalité de traitement 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 constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité, le présent avenant ne justifie pas de prévoir, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques.

Article 6 | Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation signataire, devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 7 | Diffusion de l'avenant

Le présent avenant sera adressé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de Domaines skiables de France.

Article 8 | Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Chambéry.

Article 9 | Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 21 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

(En euros.)

Grille	
NR	Taux horaire
409	30,6062
408	30,5106
407	30,4151
406	30,3195
405	30,2239
404	30,1283
403	30,0326
402	29,9370
401	29,8413
400	29,7455
399	29,6543
398	29,5630
397	29,4716
396	29,3802
395	29,2887
394	29,1972
393	29,1057
392	29,0140
391	28,9224
390	28,8307
389	28,7389
388	28,6471
387	28,5552
386	28,4633
385	28,3713
384	28,2793
383	28,1872
382	28,0950
381	28,0029
380	27,9106
379	27,8183

Grille	
NR	Taux horaire
378	27,7260
377	27,6336
376	27,5412
375	27,4487
374	27,3561
373	27,2635
372	27,1709
371	27,0782
370	26,9855
369	26,8927
368	26,7998
367	26,7069
366	26,6139
365	26,5209
364	26,4279
363	26,3348
362	26,2416
361	26,1484
360	26,0551
359	25,9618
358	25,8684
357	25,7750
356	25,6815
355	25,5880
354	25,4944
353	25,4008
352	25,3071
351	25,2134
350	25,1196
349	25,0257
348	24,9318
347	24,8379
346	24,7439
345	24,6499
344	24,5558
343	24,4616
342	24,3674

Grille	
NR	Taux horaire
341	24,2731
340	24,1788
339	24,0845
338	23,9901
337	23,8956
336	23,8011
335	23,7065
334	23,6119
333	23,5172
332	23,4225
331	23,3277
330	23,2329
329	23,1380
328	23,0431
327	22,9481
326	22,8530
325	22,7580
324	22,6628
323	22,5676
322	22,4724
321	22,3771
320	22,2817
319	22,1863
318	22,0908
317	21,9953
316	21,8998
315	21,8041
314	21,7085
313	21,6128
312	21,5170
311	21,4212
310	21,3253
309	21,2293
308	21,1334
307	21,0373
306	20,9412
305	20,8451

Grille	
NR	Taux horaire
304	20,7489
303	20,6526
302	20,5563
301	20,4600
300	20,3636
299	20,2671
298	20,1706
297	20,0740
296	19,9774
295	19,8808
294	19,7840
293	19,6873
292	19,5904
291	19,4935
290	19,3966
289	19,2996
288	19,2026
287	19,1055
286	19,0083
285	18,9111
284	18,8139
283	18,7166
282	18,6192
281	18,5218
280	18,4243
279	18,3268
278	18,2335
277	18,1401
276	18,0466
275	17,9530
274	17,8593
273	17,7655
272	17,6716
271	17,5776
270	17,4835
269	17,3893
268	17,2950

Grille	
NR	Taux horaire
267	17,2006
266	17,1061
265	17,0115
264	16,9168
263	16,8220
262	16,7271
261	16,6321
260	16,5371
259	16,4419
258	16,3466
257	16,2512
256	16,1557
255	16,0601
254	15,9644
253	15,8686
252	15,7727
251	15,6768
250	15,5807
249	15,4845
248	15,3882
247	15,2918
246	15,1953
245	15,0987
244	15,0020
243	14,9052
242	14,8083
241	14,7113
240	14,6143
239	14,5171
238	14,4198
237	14,3224
236	14,2249
235	14,1273
234	14,0296
233	13,9318
232	13,8339
231	13,7359

Grille	
NR	Taux horaire
230	13,6378
229	13,5396
228	13,4413
227	13,3429
226	13,2444
225	13,1457
224	13,0470
223	12,9482
222	12,8493
221	12,9870
220	12,9101
219	12,8307
218	12,7509
217	12,6707
216	12,5901
215	12,5090
214	12,4275
213	12,3455
212	12,2631
211	12,1803
210	12,0970
209	12,0133
208	11,9291
207	11,8445
206	11,7595
205	11,6740
204	11,5880
203	11,5016
202	11,4148
201	11,3275
200	11,2398

Brochure n° 3051 | Convention collective nationale

IDCC : 567 | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE ET ACTIVITÉS
QUI S'Y RATTACHENT**

Accord du 8 novembre 2022
relatif aux salaires minimaux conventionnels
« hors annexe salaires horlogerie »

NOR : ASET2251447M

IDCC : 567

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

BJOC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

CFTC métallurgie ;

FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Égalité salaires entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les parties à la négociation souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Elles demandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre toutes mesures destinées à remédier aux écarts de rémunération afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité des rémunérations.

Article 2 | Augmentation des salaires minimaux conventionnels

Tous les éléments de la grille des salaires minima conventionnels applicables au titre de l'année 2023, telle qu'elle résulte de l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles et de l'accord du 21 juin 2022 sont modifiés comme suit à compter de la date d'extension du présent accord et applicable dans tous les cas au plus tard au 1^{er} janvier 2023 :

■ + 4 % sur l'ensemble de la grille.

En conséquence, les salaires minimaux conventionnels deviennent les suivants :

Salaires minimaux conventionnels en euros, pour 151.67 heures mensuelles

■ Niveau 1 à 7 :

(En euros.)

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
Échelon 4	1 844	2 000	2 370	2 816	3 675	4 796	6 150
Échelon 3	1 823	1 942	2 210	2 651	3 545	4 331	5 761
Échelon 2	1 770	1 905	2 088	2 468	3 226	3 944	5 180
Échelon 1	1 748	1 868	2 029	2 422	3 011	3 702	4 841

■ Niveau HC : le salaire minima unique de 5 000 euros reste inchangé.

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

Le présent avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles il s'applique également.

Article 4 | Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de faire un bilan commun sur l'application du présent accord dans un délai de 6 mois suivant le lendemain de son extension.

Article 5 | Durée. Dépôt

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 l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6 | Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date d'extension ou au plus tard au 1^{er} janvier 2023.

Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 8 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **887** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**
(Eure)

(1^{er} juillet 1976)

(Étendue par arrêté du 19 mars 1979,

Journal officiel du 18 mai 1979)

Avenant du 29 juin 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251480M

IDCC : 887

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

UIMM Eure,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Haute-Normandie ;

USME CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département de l'Eure du 1^{er} juillet 1976 modifiée le 27 janvier 1987 (n° 887) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

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

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

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département de l'Eure du 1^{er} juillet 1976 modifiée le 27 janvier 1987 (n° 887), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département de l'Eure du 1^{er} juillet 1976 (dispositions générales, avenant n° 1, avenant n° 2 relatif à certaines catégories de mensuels résultant du protocole d'accord national du 13 septembre 1974 ;
- annexes jusqu'à 2011 portant sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives et sur l'indemnité de panier ;
- accord du 16 janvier 2011 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives, et sur l'indemnité de panier ;
- accord du 15 janvier 2013 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives, et sur l'indemnité de panier ;
- accord du 16 janvier 2014 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives, et sur l'indemnité de panier ;
- accord du 21 janvier 2015 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives, et sur l'indemnité de panier ;
- accord du 24 janvier 2017 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives, et sur l'indemnité de panier ;
- accord du 24 janvier 2018 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives, et sur l'indemnité de panier ;
- accord du 1^{er} février 2019 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives, et sur l'indemnité de panier ;
- accord du 27 janvier 2020 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives, et sur l'indemnité de panier ;
- accord du 16 avril 2021 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives, et sur l'indemnité de panier ;
- accord du 2 février 2022 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), sur les rémunérations annuelles effectives, et sur l'indemnité de panier.

Article 2 | *Dispositions spécifiques à la protection sociale*

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1^{er} du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département de l'Eure du 1^{er} juillet 1976 modifiée le 27 janvier 1987 (n° 887). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire et à la définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie.

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

À partir de cette date, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire et à la définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

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

Article 3 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Entrée en vigueur de l'avenant

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

Article 5 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Évreux.

Fait à Évreux, le 29 juin 2022.

Brochure n° 3152 | Convention collective nationale

IDCC : 1044 | **HORLOGERIE**

(Commerces de gros de l'horlogerie et branches annexes)

Avenant n° 50 du 8 novembre 2022

relatif aux salaires
(annexe II)

NOR : ASET2251448M

IDCC : 1044

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

BJOC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

CFTC métallurgie ;

FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux seuls salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie, dont les dispositions figurent en annexe de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, pierres et perles et activités qui s'y rattachent suite à l'arrêté de fusion des champs conventionnels du 16 novembre 2018.

Article 1^{er} | Minima professionnels

Salariés non cadres

Ouvriers et employés

Niveaux	Échelons	Minimum mensuel brut base 35 h
I	I	1 728 €
	II	1 752 €

Niveaux	Échelons	Minimum mensuel brut base 35 h
II	I	1 790 €
	II	1 839 €
III	I	1 888 €
	II	1 962 €
IV	I	2 065 €
	II	2 191 €
V	I	2 308 €
	II	2 435 €

Agents de maîtrise

Niveaux	Échelons	Minimum mensuel brut base 35 h
I	I	2 513 €
	II	2 753 €
II	I	2 843 €
	II	2 997 €

Salariés cadres

Cadres débutants

Niveaux	Échelons	Minimum mensuel brut base 35 h
I	I	2 758 €

Cadres 35 h

Niveaux	Échelons	Minimum mensuel brut base 35 h
I	I	3 213 €
	II	3 482 €
II	I	3 751 €
	II	4 162 €
III	I	4 542 €
	II	5 768 €
IV	I	
	–	

Cadres forfait jour

Niveaux	Échelons	Minimum mensuel brut
I	I	
	II	

Niveaux	Échelons	Minimum mensuel brut
II	I	4 155 €
	II	4 633 €
III	I	4 902 €
	II	6 130 €
IV	I	
	–	

Article 2 | *Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes*

Conformément au chapitre 5 de l'accord de branche du 22 juin 2009 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les signataires rappellent l'objectif posé par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de rechercher les moyens de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes.

À cette fin, les signataires demandent aux entreprises de mesurer les écarts non objectifs. S'ils existent, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer.

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

Le présent avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles il s'applique également.

Article 4 | *Clause de rendez-vous*

Les parties conviennent de faire un bilan commun sur l'application du présent accord dans un délai de 6 mois suivant le lendemain de son extension.

Article 5 | *Dépôt et 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 l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les dispositions du présent accord applicables au titre de l'année 2023 entreront en vigueur à la date d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2023. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 8 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1369 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES

(Loire-Atlantique)

(29 avril 1985)

(Bulletin officiel n°1986-50 bis)

(Étendue par arrêté du 29 mai 1987,

Journal officiel du 5 juillet 1987)

Accord du 7 novembre 2022

relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG)
et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

NOR : ASET2251482M

IDCC : 1369

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

UIMM Loire-Atlantique,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 18 de l'avenant « OATAM » de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

Article 1^{er} | Rémunérations annuelles garanties du personnel non-cadre pour l'année 2022

Les parties conviennent de fixer comme suit le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) pour l'année 2022, telles que définies dans la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique à l'article 18, partie B de l'avenant « OATAM », pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures, soit 151,67 h mensuelles.

Les RAG doivent être adaptées à la durée du travail effectif à laquelle sont soumis les personnels visés.

Niveaux	Échelons	Coefficients	RAG
I	1	140	19 864 €
	2	145	19 889 €
	3	155	19 905 €
II	1	170	19 923 €
	2	180	19 947 €
	3	190	20 074 €
III	1	215	20 527 €
	2	225	20 819 €
	3	240	21 525 €
IV	1	255	22 240 €
	2	270	23 232 €
	3	285	24 455 €
V	1	305	26 255 €
	2	335	29 195 €
	3	365	32 443 €
	3	395	35 547 €

Conformément à l'article 18, partie B, paragraphe 10 de l'avenant « OATAM », les RAG ci-dessus seront majorées de 3 % pour les ouvriers et de 5 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la rémunération des salariés en forfait en jours sur l'année ne peut être inférieure à la RAG correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majorée de 30 %.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année par les entreprises pour que, lors de la comparaison faite en fin d'année en application de l'article 18, partie B, paragraphe 7 de l'avenant « OATAM », l'éventuel complément à verser au salarié ne soit pas supérieur à 2,5 % de la RAG correspondant à sa classification.

Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point au 1^{er} décembre 2022

Les parties soussignées conviennent de fixer comme suit la valeur du point applicable aux coefficients figurant dans la classification définie à l'annexe I de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

La valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 5,92 euros à compter du 1^{er} décembre 2022.

Barème au 1^{er} décembre 2022

L'application de la valeur du point ainsi fixée conduit à la mise en place des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) données dans le tableau suivant.

Niveaux	Échelons	Coefficients	RMH
I	1	140	828,80 €
	2	145	858,40 €
	3	155	917,60 €
II	1	170	1 006,40 €
	2	180	1 065,60 €
	3	190	1 124,80 €
III	1	215	1 272,80 €
	2	225	1 332,00 €
	3	240	1 420,80 €
IV	1	255	1 509,60 €
	2	270	1 598,40 €
	3	285	1 687,20 €
V	1	305	1 805,60 €
	2	335	1 983,20 €
	3	365	2 160,80 €
	3	395	2 338,40 €

Conformément à l'article 18, partie A, paragraphe 5 et paragraphe 6 de l'avenant « OATAM », les RMH ci-dessus seront majorées de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la prime d'ancienneté prévue à l'article 20 de l'avenant « OATAM » des salariés en forfait en jours sur l'année est majorée de 30 %.

Article 3

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

Article 4 | Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale du 7 février 2022.

Article 5 | Enregistrement et dépôt

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et pour le dépôt auprès du ministère du travail ainsi qu'aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Nantes et de Saint-Nazaire, dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Saint-Herblain, le 7 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : **1486** | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS
D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Avenant n° 1 du 27 octobre 2022

à l'accord du 16 décembre 1991
relatif aux enquêteurs
(annexe IV)

NOR : ASET2251464M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC MEDIA+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont procédé, dans le cadre des travaux de « toilettage » de la convention collective, à la mise à jour des stipulations de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils au regard des évolutions législatives et réglementaires, et à l'amélioration de la lisibilité de celles-ci par l'avenant n° 46 en date du 16 juillet 2021.

Tout au long de ces travaux, les partenaires sociaux ont recensé les stipulations nécessitant l'accomplissement d'un travail plus approfondi de simplification et de clarification au moyen de la négociation de branche.

Les partenaires sociaux se sont donc accordés sur la renégociation d'un certain nombre d'articles de la convention collective afin de les clarifier, de combler leurs lacunes, et d'actualiser certains chapitres le cas échéant.

Ce chantier de « modernisation » de la convention collective a abouti avec la renégociation de plusieurs stipulations conventionnelles, dont celles de l'accord du 16 décembre 1991 relatif aux enquêteurs (annexe IV).

Article 1^{er} | Détermination du champ territorial et professionnel

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les chargés d'enquête, chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle et enquêteurs vacataires salariés des entreprises exerçant une activité principale d'études de marché et sondages (code APE 73.20Z) comprise dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 2 | Mise à jour de la grille ETAM et des références au code du travail

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, au sein de l'accord du 16/12/1991, toute référence à « coefficient 230 ETAM » ou à « coefficient hiérarchique 230 » est remplacée par « coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM ».

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, les références aux articles du code du travail figurant à l'accord du 16/12/1991 sont modifiées comme suit :

- au sein des articles 37 et 58 de l'accord du 16/12/1991, « L. 412-5, L. 421-2 et L. 431-2 du code du travail » est remplacé par « L. 1111-2 et L. 1251-54 du code du travail » ;
- au sein de l'article 23 de l'accord du 16/12/1991, « de l'article L. 122-12 du code du travail » est remplacé par « des articles L. 1224-1, L. 1234-7, L. 1234-10 et L. 1234-12 du code du travail » ;
- au sein de l'article 43 de l'accord du 16/12/1991, « L. 122-1-1 et D. 121-2 du code du travail » est remplacé par « L. 1242-2 et D. 1242-1 du code du travail ».

Article 3 | Préambule de l'annexe IV « Enquêteurs »

Le titre « Définition du statut de deux types d'enquêteurs » précédant le titre 1^{er} « Chargé d'enquête intermittents à garantie annuelle » de l'annexe IV est supprimé.

Le préambule de l'annexe IV « Enquêteurs » à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) est modifié et rédigé comme suit :

« L'activité des instituts de sondages présente un caractère très particulier : les variations de la répartition géographique de la demande, tant en volume qu'en nature, les impératifs de souplesse et de rapidité qui sont indispensables dans de nombreux cas, ne permettent pas à ces entreprises d'assurer à l'ensemble de leurs enquêteurs une charge de travail régulière et constante au cours de l'année, eu égard de plus au fait qu'il est impératif d'obtenir, pour des nécessités statistiques, des échantillons dispersés.

Compte tenu de ces particularités, trois (3) statuts différents sont proposés :

Le premier est le statut de chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA). Il s'agit de personnes engagées en vue d'une activité discontinue. La situation de ces enquêteurs se distingue de celle des chargés d'enquête (CE) décrits ci-après, en ce qu'ils ne s'engagent pas de manière exclusive à l'égard d'un employeur : il ne leur est pas interdit d'exercer d'autres activités ou la même activité au profit d'un autre institut de sondage dans le cadre des règles définies à la présente annexe. Les contrats de travail des CEIGA sont soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée. L'activité des CEIGA s'exerce dans le cadre du travail intermittent tel qu'il est défini aux articles L. 3123-33 et suivants du code du travail.

Le deuxième est le statut d'enquêteurs vacataires (EV). Ces derniers sont des collaborateurs occasionnels qui ont la possibilité de refuser les enquêtes qui leur sont proposées. Lorsqu'ils les acceptent, ils ne sont liés par contrat de travail à l'institut de sondage que pour la durée d'exécution des tâches confiées. L'engagement n'est pas exclusif : il ne leur est pas interdit d'exercer d'autres activités, ou la même activité au profit d'un autre institut de sondage. L'EV est employé dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée dans les conditions définies par les articles L. 1242-2 et D. 1242-1 du code du travail.

Le troisième est le statut de chargés d'enquête (CE), titulaires d'un contrat à durée indéterminée qui les place sous la subordination exclusive d'un employeur, ces collaborateurs sont des salariés à plein temps qui doivent effectuer toutes les enquêtes qui leur sont demandées dans le cadre des règles définies ci-après. Ils relèvent de la catégorie ETAM définie à l'article 1.2 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. Leur situation offre une spécificité, qui tient au mode de calcul de leur rémunération : celle-ci est variable puisqu'elle est en fonction du nombre et de la nature des enquêtes accomplies. Elle est nécessairement supérieure ou égale à un minimum mensuel.

Les parties signataires conviennent que la convention collective nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils s'applique de plein droit aux chargés d'enquête (CE), à l'exception du 1. de l'article 6.2 et sauf spécificités prévues par la présente annexe. »

Article 4 | Dispositions communes aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle (CEIGA) et aux enquêteurs vacataires (EV)

L'article « Dispositions communes aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle (CEIGA) et aux enquêteurs vacataires (EV) » de l'annexe IV « Enquêteurs » à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) est modifié et rédigé comme suit :

« Les parties signataires conviennent qu'un certain nombre d'articles de la convention collective nationale du 15 décembre 1987, applicable aux bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, s'applique de plein droit, à l'exception de l'article 3.3, aux enquêteurs vacataires (EV) et aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle (CEIGA) :

- article 2.1 "Droit syndical et liberté d'opinion" sous réserve, pour l'avant-dernier paragraphe du 1. "Liberté d'opinion", que le droit du licenciement soit applicable ;
- article 2.2 "Représentation des salariés" ;
- article 3.3 "Priorités d'emplois" Cet article ne s'applique de plein droit qu'aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle ;
- article 3.5 "Modification dans la situation juridique de l'employeur".

Par ailleurs les articles 73 et 74 de la présente annexe, relatifs respectivement au travail du dimanche et des jours fériés et au travail de nuit des chargés d'enquêtes (CE), s'appliquent également aux chargés d'enquête à garantie annuelle (CEIGA) et aux enquêteurs vacataires (EV) ».

Article 5 | Suppression de l'article 65 de l'annexe IV « Enquêteurs »

L'article 65 de l'annexe IV « Enquêteurs » à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 modifiée (IDCC 1486) est supprimé.

Après l'article 64 de l'annexe IV « Enquêteurs » à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 est ajouté un « Titre III » rédigé comme suit :

« Titre III Chargés d'enquête

Article 65 | Définition des chargés d'enquête

Sont considérés comme chargés d'enquête (CE), les enquêteurs qui ont perçu d'une part, pendant deux (2) années consécutives, une rémunération annuelle au moins égale à la rémunération annuelle minimum garantie définie à l'article 69 ci-après et, d'autre part, ayant fait la preuve de leur aptitude à effectuer de manière satisfaisante tous types d'enquêtes dans toutes les catégories de la population.

Les enquêteurs peuvent refuser le bénéfice de ce statut. L'employeur peut proposer ce statut même si ces conditions ne sont pas remplies.

I. Conditions d'engagement

Article 66 | Engagement et contrat de travail

Les indications devant figurer au contrat de travail d'un chargé d'enquête (CE), sont déterminées par l'article 3.2 de la convention collective modifiée. En lieu et place du montant du salaire mensuel, doivent être indiquées les conditions de rémunérations du CE, telles que décrites au premier paragraphe de l'article 76 ci-après.

Article 67 | Ancienneté

Pour la détermination de l'ancienneté des chargés d'enquête (CE), sont pris en compte :

- le temps d'activité exclusive et régulière exercée pour le compte de l'institut, auquel peut s'ajouter le temps de la période de référence de deux (2) ans définie à l'article 65 de la présente annexe ;
- toutes les années, précédant l'embauche en tant que CE, pendant lesquelles auront été délivrés onze (11) bulletins de paie sur douze (12) et aura été perçu au moins trois (3) fois la valeur du Smic mensuel correspondant à la durée légale du travail.

II. Conditions d'exécution du contrat de travail

Article 68 | Ordre de mission

Les instructions qui précisent les conditions d'exécution de chaque enquête constituent l'ordre de mission préalable à leur exécution.

Article 69 | Secret professionnel

Les chargés d'enquête (CE) sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des tiers tant sur l'organisation de leur travail que sur la nature et les résultats des tâches qui leur sont confiées, et sur les frais et les informations qu'ils ont eu l'occasion de connaître au cours de l'accomplissement de leurs travaux.

En particulier, sauf instructions écrites de l'employeur, les CE s'engagent formellement à ne divulguer à qui que ce soit :

- aucun des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., qui leur sont remis par l'employeur pour l'exécution des enquêtes ;
- aucun résultat ou donnée d'enquête.

Ils s'engagent à ne pas révéler :

- l'identité des enquêtés, sauf au personnel qualifié de l'employeur ;

- le nom de la personne physique ou morale pour le compte de qui est faite l'enquête, sauf instructions précises de l'employeur.

III. Rupture du contrat de travail

Article 70 | Absences pour recherche d'emploi

En cas de licenciement, les heures d'absence pour recherche d'emploi prévues par l'article 4.3 de la convention collective modifiée ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération minimum garantie définie à l'article 76 de la présente annexe. Cependant, aucune indemnité n'est due en l'absence d'utilisation de ces heures. En cas de démission, ces heures d'absence ne donnent pas lieu à rémunération.

IV. Congés

Article 71 | Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés prévue à l'article 5.6 de la convention collective modifiée ne peut être inférieure, pour les chargés d'enquête (CE), au montant de la rémunération minimum garantie prévue à l'article 76 de la présente annexe.

Article 72 | Autorisations d'absences pour événements familiaux

Les chargés d'enquête bénéficient des autorisations d'absences pour événements familiaux prévues à l'article 5.7 de la convention collective modifiée, durant lesquelles ils ont la possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés.

V. Temps de travail

Article 73 | Travail du dimanche et des jours fériés

Si à la suite de circonstances exceptionnelles et à la demande expresse de l'employeur, un chargé d'enquête (CE) est appelé à travailler soit un dimanche soit un jour férié, les travaux effectués sont rémunérés avec une majoration de 50 % par rapport aux rémunérations prévues par la grille des rémunérations minimales annexée à la convention collective (annexe III).

Article 74 | Travail de nuit

Les travaux effectués de nuit (entre 21 heures et 7 heures), à la suite de circonstances exceptionnelles et à la demande expresse de l'employeur, sont rémunérés avec une majoration de 50 % par rapport aux rémunérations prévues par la grille des rémunérations minimales annexée à la convention collective (annexe III).

Si à la suite des variations dans le volume et les conditions d'exécution du travail, qui sont inhérentes à l'activité d'enquête, le travail est effectué à une heure quelconque comprise entre 7 heures et 21 heures, il n'en résulte aucune modification de la rémunération.

VI. Rémunération

Article 75 | Classification

Compte tenu de la nature des travaux d'enquête, les chargés d'enquêtes ont une même classification et un même coefficient correspondants au premier niveau de la grille ETAM de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Article 76 | Rémunération

Le calcul de la rémunération des chargés d'enquête (CE) est basé :

- d'une part sur une grille prévoyant une rémunération minimale au questionnaire variable suivant le type d'enquête ou sur tout autre système donnant des résultats équivalents. Cette grille, établie en fonction de la valeur du point de rémunération, figure en annexe de la convention collective (annexe III) ;
- d'autre part, pour les travaux annexes à l'enquête (notamment entraînement et discussion après enquête), sur le coefficient hiérarchique correspondant à la classification attribuée.

Les CE sont assurés d'une rémunération mensuelle minimum garantie.

Lorsqu'il est convenu qu'ils doivent être disponibles à plein temps, la garantie mensuelle ne peut être inférieure au produit résultant de l'application du premier niveau de la grille ETAM de la convention collective et de la valeur du point correspondante.

Lorsqu'il est convenu qu'ils ne doivent être disponibles que partiellement, cette garantie est réduite au prorata et d'un commun accord entre les parties.

Les chargés d'enquête reçoivent mensuellement le montant du salaire correspondant aux travaux effectivement réalisés. Seuls sont payés les travaux réellement effectués et reconnus valables après contrôle, le délai pour effectuer le contrôle ne pouvant excéder un (1) mois à compter de la réception par l'institut des derniers questionnaires de l'enquête.

Dans le cas d'une suspension ou d'une rupture de contrat en cours d'année, sauf pour raison de maladie dans les limites fixées par l'article 9.2 de la convention collective modifiée, cette garantie mensuelle est réduite au prorata du temps d'indisponibilité.

Les barèmes de rémunération, résultant de l'application de la grille, incluent conventionnellement les majorations pour dépassement d'horaire au-delà de l'horaire hebdomadaire légal ainsi que la rémunération des jours fériés chômés.

L'employeur peut confier chaque mois aux chargés d'enquête des travaux que ceux-ci sont tenus d'accepter à concurrence d'un volume de rémunération égal à 110 % de la rémunération mensuelle garantie. Une régularisation est effectuée au terme de chaque trimestre. En cas de refus, le montant de la garantie mensuelle est réduit d'autant.

Lorsqu'il apparaît, lors de la régularisation trimestrielle de la rémunération, que le total des activités rémunérées dépasse 330 % de la garantie mensuelle est attribuée une compensation un complément de rémunération dont le montant est fixé par convention au sein de chaque institut.

Toutefois, les activités mensuelles dépassant 110 % de la garantie mensuelle qui auraient déjà fait l'objet d'une majoration n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer cet éventuel dépassement.

La grille des rémunérations figurant en annexe de la convention collective (annexe III) précise les rémunérations minimales garanties des chargés d'enquête en fonction des divers types d'enquêtes pouvant être réalisées.

La durée moyenne d'interview est la durée de passation du questionnaire. La rémunération tient compte à la fois du temps moyen réel nécessaire au recueil de l'information, du temps moyen de recherche et de mise au propre du questionnaire. »

Article 7 | Nouveau titre IV de l'annexe IV « Enquêteurs »

Après l'article 76 de l'annexe IV « Enquêteurs » à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 est ajouté un « Titre IV » rédigé comme suit :

« Titre IV *Stipulations juridiques et administratives*

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conditions de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de trois (3) mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre "Conditions de révision de l'accord" ci-dessus.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille. »

Article 8 | Stipulations juridiques et administratives

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Conditions de révision de l'avenant

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'avenant

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de trois (3) mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'avenant peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre » Conditions de révision de l'avenant » ci-dessus.

Dépôt et extension de l'avenant

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Fait à Paris, le 27 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Table de correspondance des articles relatifs aux chargés d'enquête

La nouvelle numérotation est celle applicable compte tenu des modifications apportées à l'accord du 16 décembre 1991 (annexe IV « Enquêteurs ») par le présent avenant.

L'ancienne numérotation correspond à celle existante antérieurement au sein du texte de base de la convention collective.

Nouvelle numérotation		Ancienne numérotation
Préambule Article 65	Préambule Définition des chargés d'enquête	Préambule relatif au personnel enquêteur Article 2
I. Conditions d'engagement		
Article 66 Article 67	Engagement et contrat de travail Ancienneté	Article 5 Article 12
II. Conditions d'exécution du contrat de travail		
Article 68 Article 69	Ordre de mission Secret professionnel	Article 51 Article 77
III. Rupture du contrat de travail		
Article 70	Absences pour recherche d'emploi	Article 16
IV. Congés		
Article 71 Article 72	Indemnité de congés payés Autorisations d'absence pour événements familiaux	Article 28 Article 29
V. Temps de travail		
Article 73 Article 74	Travail du dimanche et des jours fériés Travail de nuit	Article 35.3 Article 35.3
VI. Rémunération		
Article 75 Article 76	Classification Rémunération	Article 39 Article 32

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : **1486** | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS
D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Avenant n° 2 du 27 octobre 2022

à l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021
relatif à la mise à jour des stipulations de la convention collective

NOR : ASET2251468M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC MEDIA+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont procédé, dans le cadre des travaux de « toilettage » à la mise à jour des stipulations de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils au regard des évolutions législatives et réglementaires, et à l'amélioration de la lisibilité de celles-ci par l'avenant n° 46 en date du 16 juillet 2021 à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. Ce dernier a été modifié par l'avenant n° 1 du 31 mars 2022 visant à moderniser certains chapitres.

Dans le souci de parfaire la clarté du texte, les partenaires sociaux ont retravaillé la rédaction d'un certain nombre d'articles et procédé au transfert, au sein de l'accord de branche du 16 décembre 1991 « Enquêteurs » annexé à la convention collective (dite annexe IV), des stipulations relatives aux chargés d'enquêtes.

Le présent avenant est donc associé à l'élaboration d'un avenant à l'annexe IV.

Article 1^{er} | Détermination du champ territorial et professionnel

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises dont l'activité est comprise dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

I. Modification apportée à l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021

Article 2 | Modification de l'article 7 « Conditions d'adhésion à l'avenant »

L'article 7 de l'avenant n° 46 à la convention collective est rédigé comme suit :

« Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail. »

II. Modifications apportées à l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 modifiée par l'avenant n° 1 du 31 mars 2022

Article 3 | Modification du préambule

Au sein du préambule, le préambule relatif aux enquêteurs est supprimé.

Article 4 | Modification de l'article 1.2 « Définition des ETAM, ingénieurs et cadres et chargés d'enquête »

L'article 1.2 est rédigé comme suit :

« Article 1.2 | Définition des ETAM, ingénieurs et cadres

Sont considérés comme employés, techniciens ou agents de maîtrise (ETAM), les salariés dont les fonctions sont définies par la grille de classification des emplois correspondante, annexée à la convention collective (annexe 1).

Figurent parmi eux :

- les titulaires des diplômes ou les bénéficiaires d'une des formations précisées pour les ingénieurs et cadres, qui n'occupent pas, aux termes de leur contrat de travail, des postes nécessitant la mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires ;
- les salariés assimilés ingénieurs et cadres au regard du bénéfice de la prévoyance complémentaire des cadres en application des textes légaux ou conventionnels en vigueur.

Sont considérés comme ingénieurs et cadres, les ingénieurs et cadres diplômés ou les praticiens dont les fonctions nécessitent la mise en œuvre de connaissances acquises :

- par une formation supérieure sanctionnée par un diplôme reconnu par la loi ;
- par une formation professionnelle ou par une pratique professionnelle reconnue équivalente dans notre branche d'activité.

Les fonctions d'ingénieurs ou cadres sont définies en annexe 2 par la classification correspondante.

Ne relèvent pas de la classification ingénieurs ou cadres, ni des dispositions conventionnelles spécifiques à ces derniers, mais relèvent de la classification ETAM, les titulaires

des diplômes ou les possesseurs d'une des formations précisées ci-dessus, lorsqu'ils n'occupent pas aux termes de leur contrat de travail des postes nécessitant la mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires. »

Article 5 | Modification de l'article 2.2 « Représentation des salariés »

L'article 2.2 est rédigé comme suit :

« La représentation des salariés est définie par les dispositions légales en vigueur.

À titre indicatif, en vue de la composition des collèges électoraux élisant la délégation du personnel au Comité social et économique (CSE) conformément aux dispositions légales, les salariés employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) peuvent être définis comme suit :

- les ouvriers et employés : coefficient 230 au coefficient 250 de la grille de classifications des ETAM ;
- les techniciens : coefficient 275 au coefficient 355 de la grille de classifications des ETAM ;
- les agents de maîtrise : coefficient 400 au coefficient 500 de la grille de classifications des ETAM.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. »

À compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 47 à la convention collective, l'article 2.2 est modifié comme suit :

- au deuxième paragraphe : « 230 » est remplacé par « 240 ».

Article 6 | Modification de l'article 3.1 « Principe de non-discrimination »

Le premier paragraphe de l'article 3.1 est rédigé comme suit :

« Les employeurs s'engagent à ne pas prendre de mesures discriminatoires notamment en ce qui concerne le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mesures disciplinaires ou la rupture du contrat de travail. »

Article 7 | Modification de l'article 3.2 « Engagement et contrat de travail »

L'article 3.2 est modifié comme suit :

- le troisième paragraphe, concernant les chargés d'enquête, est supprimé ;
- le dernier paragraphe est rédigé comme suit :

« Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié de l'ensemble des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Un exemplaire à jour de ces textes est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et, le cas échéant, sur l'intranet de l'entreprise. »

Article 8 | Modification de l'article 3.4 « Période d'essai »

L'article 3.4 est modifié comme suit :

- au premier tiret du deuxième paragraphe, « 355 » est remplacé par « 250 » ;
- au deuxième tiret du deuxième paragraphe, « 400 » est remplacé par « 275 ».

À compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 47 à la convention collective, l'article 3.4 est modifié comme suit :

- au premier tiret du deuxième paragraphe, « 230 » est remplacé par « 240 ».

Article 9 | Modification de l'article 3.5 « Modification du contrat de travail »

L'article 3.5 est modifié comme suit :

- le troisième paragraphe est rédigé comme suit :

« En cas de refus de modification du contrat de travail de la part du salarié, l'employeur renonce à mettre en œuvre la modification envisagée ou procède au licenciement du salarié. Ce licenciement n'est pas motivé par le refus de modification du contrat de travail exprimé par le salarié. L'employeur doit motiver le licenciement par la cause qui l'a conduit à mettre en œuvre cette modification de contrat de travail. » ;

- le dernier paragraphe est supprimé.

Article 10 | Modification de l'article 3.7 « Ancienneté »

L'article 3.7 est rédigé comme suit :

« Article 3.7 | Ancienneté »

Est entendu par ancienneté le temps passé dans l'entreprise, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié a été employé par le même employeur en une ou plusieurs fois, quels qu'aient été ses emplois successifs.

Sauf décision contraire de l'employeur, en cas d'engagements successifs, la durée des contrats de travail dont la rupture fait suite à la démission du salarié ou à son licenciement pour faute grave est déduite de l'ancienneté.

Sont prises en compte pour la détermination du temps d'ancienneté, les périodes de :

- maladies et accidents inférieurs à six (6) mois ininterrompus pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu, et ce, quelle que soit l'ancienneté du salarié ;
- maternité et adoption ;
- congés de formation ;
- congés payés ou congés exceptionnels résultant d'un commun accord entre les parties ;
- détachements auprès d'une filiale ;
- interruption ou suspension du contrat de travail donnant droit au maintien à tout ou partie de l'ancienneté en application des dispositions du code du travail ;
- suspension du contrat de travail pour mobilisation ou faits de guerre, et les périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire. »

Article 11 | Modification de l'article 4.1 « Procédures applicables »

L'article 4.1 est modifié comme suit :

- le deuxième paragraphe du 1. « Rupture à l'initiative de l'employeur (licenciement) » est rédigé comme suit :

« La lettre de rupture rappelle la fonction exercée dans l'entreprise par le salarié, l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur et la durée du préavis applicable le cas échéant » ;

- le paragraphe unique du 2. « Rupture à l'initiative du salarié (démission) » est rédigé comme suit :

« En cas de démission, le salarié en contrat à durée indéterminée doit informer l'employeur par écrit et manifester une volonté explicite, claire et non équivoque de quitter

- définitivement l'entreprise. Elle est notifiée par lettre remise en main propre contre décharge ou, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception. » ;
- le titre du 3. « Rupture d'un commun accord (rupture conventionnelle) » est rédigé comme suit :
- « 3. Rupture conventionnelle ».

Article 12 | Modification de l'article 4.2 « Durée du préavis »

Le deuxième paragraphe de l'article 4.2 est rédigé comme suit :

« Il n'y a pas de préavis notamment en cas de faute grave, faute lourde ou en raison d'une impossibilité de reclassement suite à une déclaration d'incapacité d'origine non professionnelle ».

Article 13 | Modification de l'article 4.3 « Absences pour recherche d'emploi »

Le dernier paragraphe de l'article 4.3, concernant les chargés d'enquête, est supprimé.

Article 14 | Modification de l'article 4.4 « Indemnité compensatrice de préavis »

L'article 4.4 est rédigé comme suit :

« Article 4.4 | Indemnité compensatrice de préavis

La partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord entre les parties. Cette indemnité comprend tous les éléments contractuels du salaire.

En cas de licenciement, tout salarié peut quitter son emploi dès l'obtention d'un nouvel emploi. Dans ce cas, la rémunération correspondant à la durée de la période de préavis effectivement travaillée est due.

L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du préavis. Dans ce cas, une indemnité compensatrice de préavis pour la période de préavis non effectuée est due. À la demande du salarié, l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que toute indemnité éventuellement due en application de la présente convention collective et de son contrat de travail, peut être payée immédiatement et en totalité.

La dispense d'exécution du préavis par l'employeur n'a pas d'incidence sur la date de terme du contrat de travail. Celui-ci prend fin au terme du préavis. »

Article 15 | Modification de l'article 4.5 « Indemnité de licenciement »

L'article 4.5 est modifié comme suit :

- Le premier paragraphe du 2. « Montant » est rédigé comme suit :

« L'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes :

- concernant les ETAM :

- pour une ancienneté jusqu'à dix (10) ans : un quart (1/4) de mois pour chaque année de présence ;
- après dix (10) ans d'ancienneté : un tiers (1/3) de mois pour chaque année de présence ;

- concernant les ingénieurs et cadres :

- pour une ancienneté inférieure à deux (2) ans : un quart (1/4) de mois pour chaque année de présence ;
- pour une ancienneté égale ou supérieure à deux (2) ans : un tiers (1/3) de mois pour chaque année de présence. » ;

– à la fin de l'article 4.5 est ajouté un paragraphe rédigé comme suit :

« L'employeur verse l'indemnité dont le montant est le plus élevé, entre celle calculée selon les règles prévues ci-dessus et celle calculée selon les règles prévues par le code du travail. »

Article 16 | Modification de l'article 4.6 « Départ et mise à la retraite »

Après le sous-titre « Mise à la retraite entre 65 et 69 ans », le deuxième paragraphe du 2. « Mise à la retraite » de l'article 4.6 est rédigé comme suit :

« Cette demande est adressée par écrit, trois (3) mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à une pension de retraite à taux plein. La réponse du salarié doit être apportée par écrit dans le mois qui suit la date de la demande de l'employeur. »

Article 17 | Modification de l'article 4.8 « Indemnité de départ et de mise à la retraite »

Le deuxième paragraphe du 1. « Départ à la retraite » de l'article 4.8 est rédigé comme suit :

« Concernant le départ à la retraite :
– à cinq (5) ans révolus : un (1) mois ;
– au-delà, s'y ajoute : un cinquième (1/5) de mois par année d'ancienneté supplémentaire à compter de la sixième (6^e) année d'ancienneté. »

Article 18 | Modification de l'article 5.1 « Durée des congés payés »

L'article 5.1 est modifié comme suit :

– à la fin du 3. « Congés de fractionnement », sont ajoutés trois paragraphes rédigés comme suit :

« La mise en œuvre du fractionnement des congés payés doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'un accord entre l'employeur et le salarié concerné.

L'accord du salarié n'est pas requis lorsque le fractionnement des congés payés est dû à la fermeture de l'entreprise.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter ou supprimer le droit aux congés de fractionnement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la renonciation aux congés de fractionnement doit faire l'objet d'un accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié concerné. » ;

– à la fin de l'article 5.1 est ajouté le paragraphe suivant :

« 4. Rappel en cours de congés payés

À titre de compensation, les salariés rappelés au cours de leurs congés payés ont droit à deux (2) jours de congés payés supplémentaires et au remboursement des frais occasionnés par ce rappel sur présentation des justificatifs. »

Article 19 | Modification de l'article 5.2 « Conditions d'attribution des congés payés »

L'article 5.2 est rédigé comme suit :

« Article 5.2 | Attribution de jours de congés non rémunérés

Un congé supérieur au nombre de jours de congés payés acquis peut être pris dans la limite des jours de congés payés légaux, la période complémentaire n'ouvrant droit à aucune rétribution ou indemnité. En revanche, l'employeur ne peut obliger la prise d'un congé non rémunéré. »

Article 20 | *Modification de l'article 5.3 « Période de congés payés »*

L'article 5.3 est rédigé comme suit :

« Article 5.3 | *Période de congés payés*

Les droits à congés payés s'acquièrent du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prise des congés payés démarre, sauf stipulation différente, le 1^{er} mai. La période de prise des congés payés, dans tous les cas, est de treize (13) mois au maximum. Tout report au-delà de cette période nécessite une demande écrite formulée par l'employeur. »

Article 21 | *Modification de l'article 5.5 « Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés »*

L'article 5.5 est rédigé comme suit :

« Article 5.5 | *Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés*

Sont considérées comme temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les contreparties obligatoires sous forme de repos octroyées en contrepartie des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ;
- les jours de repos accordés au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un (1) an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les absences pour événements familiaux telles que définies à l'article 5.7 de la convention collective ;
- les temps de formation professionnelle sur le temps de travail ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes d'arrêt pour maladie ou accident lorsqu'elles donnent lieu à maintien du salaire par l'employeur en application de la convention collective ;
- les absences exceptionnelles pour l'exercice du droit syndical prévues à l'article 2.1 de la convention collective.

Les congés payés acquis non pris en raison de l'absence du salarié à la date prévue de départ en congés pour l'un des motifs cités ci-dessus, ne sont pas perdus. L'employeur devra accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours ou au-delà. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice correspondante.

En cas d'absence pour maladie, d'origine professionnelle ou non, le salarié a droit à la prise effective des congés payés au moment de son retour.

Les salariés de retour d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à la prise effective de leurs congés payés, quelle que soit la période de congés payés retenue pour les salariés de l'entreprise. »

Article 22 | Modification de l'article 5.6 « Indemnité de congés payés »

Le dernier paragraphe de l'article 5.6, concernant les chargés d'enquête, est supprimé.

Article 23 | Modification de l'article 5.7 « Congés pour événements familiaux »

L'article 5.7 est modifié comme suit :

- le sous-titre « ETAM et ingénieurs et cadres » est supprimé ;
- le sous-titre « Chargés d'enquête » est supprimé ;
- le dernier paragraphe, concernant les chargés d'enquête, est supprimé.

Article 24 | Modification de l'article 5.9 « Congé sans solde »

Le troisième paragraphe de l'article 5.9 est rédigé comme suit :

« Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail ».

Article 25 | Modification de l'article 6.1 « Aménagement du temps de travail sur l'année »

L'article 6.1 est rédigé comme suit :

« Des stipulations conventionnelles relatives à l'aménagement du temps de travail sur l'année sont prévues par l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail modifié par l'avenant du 1^{er} avril 2014. »

Article 26 | Modification de l'article 6.2 « Heures supplémentaires »

Le 1. « Rémunération des heures supplémentaires » de l'article 6.2 est rédigé comme suit :

« Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail retenues. Les heures supplémentaires sont celles effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite, ou lorsqu'il est établi que leur réalisation est rendue nécessaire par les tâches confiées au salarié. Dans le cas d'un aménagement du temps de travail sur l'année, les heures supplémentaires sont les heures effectuées sur l'année, au-delà de la durée du travail annuelle, légale ou conventionnelle, applicable dans l'entreprise. Les heures supplémentaires sont payées conformément aux majorations prévues par la loi. »

Article 27 | Modification de l'article 6.3 « Travail du dimanche et des jours fériés »

L'article 6.3 est modifié comme suit :

- le deuxième paragraphe du 3. « Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés » est supprimé ;
- au 4. « Règles sectorielles spécifiques », le sous-titre « Entreprises du numérique et de l'événementiel » est supprimé ;
- au 4. « Règles sectorielles spécifiques », le sous-titre « Chargés d'enquêtes » est supprimé ;
- le dernier paragraphe du 4. « Règles sectorielles spécifiques » est supprimé.

Article 28 | Modification de l'article 6.4 « Travail habituel de nuit »

L'article 6.4 est modifié comme suit :

- le sous-titre « Chargés d'enquêtes » est supprimé ;
- les deux derniers paragraphes, concernant les chargés d'enquête, sont supprimés.

Article 29 | Modification de l'article 7.1 « Généralités »

L'article 7.1 est modifié comme suit :

- le sous-titre « Rémunération des chargés d'enquête » est supprimé ;
- les paragraphes après le sous-titre « Rémunération des chargés d'enquête » sont supprimés.

Article 30 | Modification de l'article 7.2 « Classifications »

L'article 7.2 est modifié comme suit :

- le sous-titre « Chargés d'enquête » est supprimé ;
- le dernier paragraphe, concernant les chargés d'enquête, est supprimé.

Article 31 | Modification de l'article 8.3 « Secret professionnel »

L'article 8.3 est modifié comme suit :

- le sous-titre « Chargés d'enquête » est supprimé ;
- les trois derniers paragraphes, concernant les chargés d'enquête, sont supprimés.

Article 32 | Modification du titre 9 « Maladie et accidents »

Le titre 9 est rédigé comme suit :

« Titre 9 Maladie, accidents, parentalité ».

Article 33 | Modification de l'article 9.2 « Incapacité temporaire de travail »

Le 1. « Conditions et durée d'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail » de l'article 9.2 est rédigé comme suit :

« 1. *Conditions et durée d'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail*

Dans le cas de l'incapacité par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le droit au versement d'une allocation maladie par l'employeur est acquis dès le premier jour de présence dans l'entreprise. Dans les autres cas de maladie ou d'accident, ce droit est acquis après un (1) an d'ancienneté.

L'allocation maladie permettant le maintien du salaire est due dès le premier jour d'absence pour maladie ou accident dûment constaté par certificat médical.

Le droit au versement de l'allocation maladie versée par l'employeur en complément des indemnités journalières de Sécurité sociale est garanti pour toute absence pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, d'une durée consécutive ou non de quatre-vingt-dix (90) jours au maximum, sur une période de douze (12) mois consécutifs.

Au-delà de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs d'absence(s) pour maladie ou accident, le relais des garanties sera assuré aux conditions prévues par l'accord de branche du 27 mars 1997 modifié relatif à la prévoyance. »

Article 34 | Modification de l'article 9.4 « Congé parental d'éducation et passage à temps partiel »

L'article 9.4 est rédigé comme suit :

« Article 9.4 | *Congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel*

Au terme du congé de maternité ou d'adoption, les salariés ont droit à un congé parental à temps plein ou à temps partiel, dans les conditions décrites au code du travail. »

Article 35 | Modification de l'article 11.1 « Ordre de mission »

Le dernier paragraphe de l'article 11.1, concernant les chargés d'enquête, est supprimé.

Article 36 | Modification de l'article 11.2 « Frais de déplacement »

Le troisième paragraphe de l'article 11.2 est rédigé comme suit :

« Sous réserve de l'application du premier paragraphe du présent article, les frais de déplacement peuvent faire l'objet d'un forfait défini préalablement au départ, par accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur, usage, ou accord individuel entre l'employeur et le salarié. »

Article 37 | Modification de l'article 11.6 « Mobilité géographique »

Le 1. « Modification du lieu de travail » de l'article 11.6 est modifié comme suit :

– le sous-titre « En l'absence de clause mobilité dans le contrat de travail » est rédigé comme suit :

« En l'absence de clause de mobilité dans le contrat de travail » ;

– au quatrième paragraphe après le sous-titre « En l'absence de clause de mobilité dans le contrat de travail », « 3.4 » est supprimé et remplacé par « 3.5 » ;

– le quatrième paragraphe, après le sous-titre « En application d'une clause de mobilité », est rédigé comme suit :

« Lorsqu'elle est mise en œuvre de bonne foi, la modification du lieu de travail du salarié en application de la clause de mobilité ne constitue pas une modification du contrat de travail. Le refus, par le salarié, d'une modification de son lieu de travail dans les conditions prévues par la clause de mobilité figurant à son contrat de travail peut justifier son licenciement. » ;

– au sein du sous-titre « En application d'une clause de mobilité », est ajouté un cinquième paragraphe rédigé comme suit :

« La clause de mobilité s'impose au salarié, sauf si la modification du lieu de travail entraîne des conséquences sur tout autre élément essentiel du contrat de travail. Dans ce cas, un avenant au contrat de travail doit être proposé au salarié conformément à l'article 3.5 de la convention collective. »

Article 38 | Modification de l'article 12.2 « Ordre de mission »

L'article 12.2 est modifié comme suit :

– le point 20 est rédigé comme suit :

« 20. Le principe du retour au sein de l'entreprise d'origine » ;

– le point 21 est rédigé comme suit :

« 21. Les conditions du retour au sein de l'entreprise d'origine, qui doivent être au moins équivalentes à celles du départ » ;

– le point 23 est rédigé comme suit :

« 23. Les conditions particulières de travail (ex. : jours fériés) ».

Article 39 | Modification de l'article 12.5 « Période d'essai »

Au premier paragraphe de l'article 12.5, « 3.3 » est supprimé et remplacé par « 3.4 ».

Article 40 | Modification de l'article 12.6 « Rupture du contrat de travail pendant la mission »

Le deuxième paragraphe de l'article 12.6 est rédigé comme suit :

« Aussi, par dérogation aux stipulations de l'article 4.1, la notification de la rupture du contrat de travail pendant le cours de la mission à l'étranger sera reconnue comme valable par le reçu signé par le destinataire de l'écrit l'informant de la rupture ou encore par signification par tout autre moyen authentique, notamment par la voie de la lettre recommandée électronique. »

Article 41 | Modification de l'article 13.5 « Adhésion »

Le premier paragraphe de l'article 13.5 est rédigé comme suit :

« Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail. »

III. Stipulations juridiques et administratives

Article 42

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Conditions de révision de l'avenant

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'avenant

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de trois (3) mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'avenant peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre « Conditions de révision de l'avenant » ci-dessus.

Dépôt et extension de l'avenant

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Fait à Paris, le 27 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : 1486 | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS
D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Avenant n° 3 du 27 octobre 2022

à l'accord du 31 octobre 2019
relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences
et à l'employabilité

NOR : ASET2251471M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFTD ;

FSE CGT ;

CFTC MEDIA+,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a profondément réformé le cadre réglementaire de la formation professionnelle continue en mettant particulièrement l'accent sur le développement de l'alternance et sur l'accompagnement du plan de développement des compétences dans les entreprises de moins de cinquante (50) salariés.

À la suite, les partenaires sociaux de la branche ont négocié et signé le 31 octobre 2019 un accord sur la formation professionnelle, le développement des compétences et l'employabilité pour adapter sa politique à cette nouvelle donne.

Après 4 années de mise en œuvre, les pleins effets de la loi ont été observés. Ainsi, les partenaires sociaux de la branche ont dû, à plusieurs reprises, réduire significativement le niveau des prises en charges financières des actions de formation des entreprises de moins de cinquante (50) salariés, en dépit de mesures conjoncturelles décidées par les pouvoirs publics.

Au regard de cette situation, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir un nouveau chantier approfondi visant à faire évoluer l'utilisation des ressources conventionnelles et leur volume, de telle sorte que la branche continue à disposer d'une politique volontariste en matière de formation professionnelle, indépendante des financements publics aléatoires.

Le présent accord, résultat de ce travail, constitue un avenant de révision à l'accord de branche du 31 octobre 2019, confirmant le souhait des partenaires sociaux de pérenniser et de renforcer la politique de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle en révisant le taux de contribution conventionnel. Il doit permettre d'élaborer une politique de formation cohérente pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

Il s'inscrit dans la volonté des parties signataires de favoriser le développement des compétences au sein de la branche en allant au-delà des obligations légales en termes de contribution financière des entreprises.

En particulier, il acte le doublement du taux de la contribution conventionnelle de branche des entreprises de moins de cinquante (50) salariés visant à améliorer le niveau de prise en charge des actions de formation de cette catégorie d'entreprises, et donc d'y faire progresser sensiblement le taux de départ en formation.

Cet objectif, qui s'appuie également sur la mutualisation de branche, s'inscrit dans la politique de branche définie annuellement.

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant de révision a pour objet de modifier l'accord de branche du 31 octobre 2019 dans les conditions définies par les présentes.

Article 2 | Révision de l'article 26 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « La mutualisation de la contribution conventionnelle au développement des compétences dans les entreprises de la branche »

L'article 26 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 est intégralement révisé et remplacé par les stipulations suivantes :

« Article 26

Article 26.1 | La mutualisation de la contribution conventionnelle au développement des compétences dans les entreprises de la branche

Pour la mise en œuvre de sa politique d'emploi et de formation au service des salariés et des entreprises, la branche a décidé de se doter d'une ressource spécifique prenant la forme d'une contribution supplémentaire dite "contribution conventionnelle".

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les contributions conventionnelles sont mutualisées pour l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle dès réception, et elles sont destinées à concrétiser l'investissement des entreprises dans la mise en œuvre des actions concourant au développement des compétences au sein de la branche, et ce, soit en complément des dispositifs prévus par la loi, soit dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires.

La contribution légale à la formation professionnelle due par les entreprises employant cinquante (50) salariés et plus est complétée par une contribution conventionnelle de 0,10 % de la masse salariale annuelle brute.

La contribution légale à la formation professionnelle due par les entreprises employant de un (1) à quarante-neuf (49) salariés est complétée par une contribution convention-

nelle de 0,050 % de la masse salariale annuelle brute avec un versement minimum par entreprise de 25 €.

Article 26.2 | Affectations des contributions conventionnelles pour le développement des compétences dans les entreprises de la branche

Les priorités d'affectation des fonds conventionnels en termes de salariés, entreprises, dispositifs et compétences sont définies annuellement par la note politique de formation élaborée paritairement dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

La note fixe les grandes orientations et les enjeux en matière de développement des compétences qui permettent de décliner opérationnellement les dispositifs de formation et modalités ou prises en charge propres au secteur et les outils adaptés en privilégiant un principe de mutualisation descendante qui doit relever d'une concertation entre les partenaires sociaux de la branche et s'appuyer sur les besoins en formation exprimés par les entreprises de la branche.

Les dispositifs sont conçus pour être le plus facilement mobilisables, en particulier par les entreprises de moins de cinquante (50) salariés.

La note s'appuie sur le bilan de l'année N – 1, sur les constats de l'année en cours, sur les prévisions de l'année à venir et sur l'évolution des métiers observée par l'OPIIEC pour définir les priorités de formation.

Les compétences pourront être qualifiées de stratégiques, prioritaires ou essentielles au développement des entreprises de la branche au regard de la conjoncture économique, sociale et des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux poursuivent leur action de renforcement de l'offre de formations, d'amélioration de leurs contenus et de facilitation de l'accès des salariés de la branche aux certifications professionnelles.

Cette contribution conventionnelle doit permettre, en partie, de relever les défis de notre siècle, tant au niveau énergétique qu'environnemental. La note de politique élaborée chaque année devra impérativement concrétiser cette orientation.

Article 26.3 | Recouvrement des contributions conventionnelles au développement des compétences dans les entreprises de la branche

Les partenaires sociaux gèrent et organisent la mutualisation de ces fonds au sein de l'Opco Atlas "Soutenir les compétences", opérateur de compétences auquel ils confient également la mise en œuvre de la collecte de cette contribution.

Il est convenu que la première collecte des contributions conventionnelles susvisées interviendra au cours de l'année suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, et au plus tôt pour la collecte au titre de masse salariale annuelle brute 2023. »

Article 3 | Révision du titre IX de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « La note politique de formation »

Le titre IX de l'accord de branche du 31 octobre 2019 est intégralement révisé et remplacé par les stipulations suivantes :

« La note politique de formation permet, une fois les priorités d'affectation des fonds conventionnels définies, à l'Opco Atlas de déterminer chaque année, et au plus tard le 31 décembre, les critères de prise en charge des demandes des entreprises.

La branche demandera chaque année à l'opérateur de compétences de lui fournir des indicateurs qualitatifs permettant d'apprécier les impacts des orientations décidées

dans le cadre de cette note sur l'accès à la formation des salariés et sur la nature des formations financées.

Cette note politique de formation couvre notamment les champs suivants :

- les actions collectives nationales ;
- l'alternance ;
- l'emploi (notamment par les conventionnements avec Pôle emploi) ;
- les actions de promotion des métiers et de l'apprentissage ;
- l'offre de services d'Atlas ;
- le plan de développement des compétences au sein des entreprises de moins de cinquante (50) ;
- les publics spécifiques ;
- les certifications professionnelles. »

Article 4 | Révision de l'article 28 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « Suivi de l'accord »

L'article 28 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 est complété par un 3^e alinéa ainsi rédigé :

« En outre, la CPPNI inscrit à son ordre du jour la révision de l'article 26 du présent accord dès qu'il est constaté que les ressources conventionnelles affectées (ou que les priorités d'affectation citées par l'article 26.2) n'ont pas permis le développement (en valeur absolue et relative) du volume de salariés formés au sein des entreprises de moins de cinquante (50) salariés.

Ce constat s'appuie sur un bilan réalisé par l'OPCO Atlas au plus tard le 30 septembre de chaque année.

Les parties signataires conviennent d'examiner l'opportunité de réviser le montant du versement minimum par entreprise après une année d'application lors du 1^{er} semestre. »

Article 5 | Effets de l'avenant

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant portant révision de l'article 26 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 se substitue de plein droit aux stipulations qu'il modifie.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Article 6 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Par son objet, le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche. Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il comporte néanmoins des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visant le taux de contribution conventionnelle et les priorités d'affectation de la ressource conventionnelle.

Article 7 | Champ d'application, durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Son champ d'application est identique à celui de l'accord de branche du 31 octobre 2019. Il prend effet à compter du jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 8 | *Formalités et extension*

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

Après avoir négocié et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'avenant. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du Règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du code civil.

Fait à Paris, le 27 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 25 octobre 2022

à l'accord du 25 novembre 2021
relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2251467M

IDCC : 1516

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

SYNOFDES ;

SYCFI ;

Les acteurs de la compétence,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux représentatifs au sein de la branche professionnelle des organismes de formation ont négocié et conclu, le 25 novembre 2021, un accord relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (Pro-A). Cet accord a été étendu par arrêté du 1^{er} avril 2022, et est entré en vigueur le 27 avril 2022.

Ledit arrêté comporte plusieurs exclusions d'extension, auxquelles les partenaires sociaux entendent remédier par la conclusion du présent avenant.

Ainsi, les éléments obsolètes du préambule et de l'article 2.2 de l'accord du 25 novembre 2021 sont supprimés.

Également, au sein de l'article 2.5 dudit accord, les publics éligibles à un allongement à 24 mois de la durée de l'action de professionnalisation sont précisés.

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988. Conformément aux dispositions du code du travail, il s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Ses stipulations s'appliquent aux salarié(e)s employé(e)s à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, ou embauché(e)s postérieurement à cette date.

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

Article 2 | *Modification du préambule de l'accord du 25 novembre 2021*

Le cinquième alinéa du préambule de l'accord du 25 novembre 2021, précisant que « Conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux souhaitent, à travers la "Pro-A", favoriser l'évolution professionnelle, la montée en compétences et le maintien en emploi des salarié(e)s de la branche au travers d'un parcours de formation individualisé par alternance. » est supprimé et remplacé par la phrase suivante :

« Conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux souhaitent, à travers la "Pro-A", favoriser l'évolution professionnelle et la montée en compétences des salarié(e)s de la branche au travers d'un parcours de formation individualisé par alternance. »

Article 3 | *Modification de l'article 2.2 de l'accord du 25 novembre 2021*

La dernière phrase de l'article 2.2 de l'accord du 25 novembre 2021, stipulant que « La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salarié(e)s d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par alternance. » est supprimée.

Article 4 | *Modification de l'article 2.5 de l'accord du 25 novembre 2021*

Le troisième alinéa de l'article 2.5 de l'accord du 25 novembre 2021, indiquant que « Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée est allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance. » est supprimé et remplacé par le paragraphe suivant :

« Conformément aux dispositions légales en vigueur^[1], les partenaires sociaux conviennent que la durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour les salarié(e)s qui répondent à l'une des conditions suivantes :

- ne pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade du baccalauréat ;
- être à temps partiel ;
- être titulaire d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). »

[1] Articles D. 6324-1 et L. 6325-12 du code du travail.

Article 5 | *Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord*

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

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 6 | *Notification, dépôt et demande d'extension*

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

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

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

Fait à Paris, le 25 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 21 septembre 2022
relatif aux salaires

NOR : ASET2251477M

IDCC : 1561

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

FFCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Dans le cadre de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement des champs conventionnels des conventions collectives IDCC 207, 1561 et 2528 ci-dessus désignées,

Et suite à la convocation relative à la négociation sur les salaires adressée à l'ensemble des organisations représentatives au sein des branches concernées par cet arrêté,

Le secteur cordonnerie multiservice suite à la CPPNI du 21 septembre 2022 a convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées et sont établis comme suit à compter du 1^{er} août 2022 :

(En euros.)

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
Ouvriers. Employés				
I	1	140	11,22	1 701,70
	2	145	11,28	1 710,98
II	1	150	11,33	1 718,72
	2	155	11,37	1 724,91

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
III	1	165	11,95	1 812,16
Employés. Techniciens. Agents de Maîtrise				
IV	1	180	12,52	1 899,47
	2	200	13,87	2 103,21
V		220	15,26	2 314,60
VI		240	16,60	2 518,33
Cadres				
VII		270	18,66	2 830,83
VIII		300	20,71	3 140,26
IX		320	22,07	3 347,06

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

2.1. Égalité professionnelle

En application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, et conformément aux accords de branche (art. 8.1 du 8 décembre 2009 de la convention collective cordonnerie multiservice et ses avenants), tous les salariés, femmes ou hommes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités. Les critères de promotion sont les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminants.

Les absences parentales ne devront avoir aucune incidence sur l'évolution de carrière et la rémunération des intéressés.

2.2. Non-discrimination

Conformément à l'article 8.2 de la convention collective nationale cordonnerie multiservice sont garantis les droits des salariés à la non-discrimination et à l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation et de déroulement de carrière sans distinction de sexe, d'origine ou d'appartenance à une ethnie, nation ou race, de religion, ni selon le patronyme, l'apparence physique ou le lieu de résidence.

L'employeur prendra les mesures appropriées pour intégrer et maintenir dans l'emploi le personnel handicapé, en se faisant accompagner, le cas échéant, par la médecine du travail, les organismes techniques ou spécialisés en la matière.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans leur intégralité indistinctement aux travailleurs handicapés et non handicapés.

Article 3

Cet accord vaut pour toutes les entreprises y compris celles de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent accord est applicable à partir du 1^{er} août 2022.

Article 5

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent au ministère du travail l'extension de cet avenant.

Fait à Paris, le 27 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3184 | Convention collective nationale

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

Accord du 21 septembre 2022
relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022

NOR : ASET2251486M

IDCC : 2075

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

SNIPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires se sont rencontrées dès le mois d'octobre 2021 pour anticiper la négociation salaires minima applicables pour l'année 2022.

À l'issue d'une réunion paritaire du 25 novembre 2021, les parties sont parvenues à un accord relatif aux salaires minima de branche pour l'année 2022, applicables dès le 1^{er} décembre 2021.

Au vu de l'évolution du contexte économique sur le 1^{er} semestre 2022, de l'évolution du taux d'inflation et des évolutions successives du Smic au cours de la période écoulée depuis la signature de l'accord du 25 novembre 2022, les parties se sont rencontrées et le 2 juin 2022 ont décidé de faire évoluer les salaires minima de la branche sans attendre l'année 2023 et ont conclu un avenant salaire à l'accord salaire 2022 le 2 juin 2022.

Pour autant, au vu de la persistance du contexte économique, au-delà de l'été 2022, et dans le souci d'améliorer l'attractivité de leur secteur d'activité, les parties à l'issue d'une réunion paritaire du 21 septembre 2022, ont convenu, à titre exceptionnel, d'une nouvelle évolution des salaires minima sur l'année 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises relevant de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant au seul secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il était défini par l'article 1.1 de la convention

collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Par exception, les entreprises relevant du secteur d'activité des industries de la boulangerie et de la pâtisserie ne sont pas visées par le présent accord.

Article 2 | Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minima

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire minimal mensuel	Salaire annuel sur 13 mois	Salaire annuel proratisé 2022
I	1	1 678,95	21 826,35	21 240,58
	2	1 690,45	21 975,85	21 388,29
	3	1 697,45	22 066,85	21 479,29
II	1	1 705,45	22 170,85	21 577,88
	2	1 713,45	22 274,85	21 676,46
	3	1 721,45	22 378,85	21 775,04
III	1	1 730,45	22 495,85	21 881,21
	2	1 739,45	22 612,85	21 987,38
	3	1 748,45	22 729,85	22 093,54
IV	1	1 763,45	22 924,85	22 288,54
	2	1 778,45	23 119,85	22 483,54
	3	1 793,45	23 314,85	22 678,54
V	1	1 878,22	24 416,86	23 780,55
	2	1 911,48	24 849,24	24 212,93
	3	1 944,74	25 281,62	24 645,31
VI	1	2 012,34	26 160,42	25 524,11
	2	2 066,66	26 866,58	26 230,27
	3	2 122,46	27 591,98	26 955,67
VII	1	2 296,81	29 858,53	29 222,22
	2	2 433,86	31 640,18	31 003,87
	3	2 570,90	33 421,70	32 785,39
VIII	1	2 846,10	36 999,30	36 362,99
	2	3 121,30	40 576,90	39 940,59
	3	3 522,49	45 792,37	45 156,06

Niveau	Échelon	Salaire minimal mensuel	Salaire annuel sur 13 mois	Salaire annuel proratisé 2022
IX	1	4 186,72	54 427,36	53 791,05
	2	4 586,80	59 628,40	58 992,09
	3	5 100,72	66 309,36	65 673,05

- les niveaux I à IV correspondent à la catégorie « employés-ouvriers » ;
- les niveaux V à VI correspondent à la catégorie « agents de maîtrise » ;
- les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie « cadres ».

Il est expressément convenu que le salaire annuel garanti, tel que précisé sur 13 mois, concerne la période débutant à partir de l'entrée en vigueur du présent avenant soit les 12 mois courant à partir du 1^{er} octobre 2022 et n'a pas d'effet rétroactif.

S'agissant du salaire minimal mensuel, les parties ont convenu d'une entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2022. Ainsi, au regard de la date d'extension du présent accord, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} octobre 2022.

S'agissant du salaire minimal annuel, il est rappelé qu'en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 | *Calcul du salaire annuel minimal*

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

Cette régularisation devra intervenir sur la paye du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4 | *Rappel du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

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 mensuels et annuels minima bruts fixé ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle « à travail égal, salaire égal ».

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les hommes et les femmes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 5 | *Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quelles que soient leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés et ont négocié une grille de salaire unique.

Article 6 | *Date d'entrée en vigueur. Durée. Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Fait à Paris, le 27 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 2126 | **MÉTALLURGIE**

(Gard et Lozère)

(27 décembre 1999)

(Bulletin officiel n° 2004-4 bis)

(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,

Journal officiel du 23 juin 2004)

Accord du 3 octobre 2022

relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point

NOR : ASET2251479M

IDCC : 2126

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

UIMM Gard Lozère,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

ont décidé dans le contexte inflationniste actuel et conformément à la clause de revoyure convenue dans l'accord du 24 mars 2022 de revaloriser les rémunérations annuelles garanties (RAG) et la valeur du point servant de base de calcul à la prime d'ancienneté dans les conditions ci-après.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises de la métallurgie. Il s'applique sur les départements du Gard et de la Lozère.

Article 2 | Rémunérations annuelles garanties (RAG) à compter de l'année 2022

Des rémunérations annuelles garanties (RAG) ont été négociées et acceptées à partir de l'année 2022 pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

Les RAG sont fixées par un barème figurant en annexe du présent accord.

Ces RAG sont déterminées pour un horaire collectif de travail effectif de 151,67 heures par mois, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes (alternance, apprentissage).

Les RAG seront adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif lorsque que celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations d'heures supplémentaires en cas d'horaires supérieurs à l'horaire légal.

Les RAG ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les RAG ainsi déterminées englobent l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de salaires et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- prime de travail posté prévu par la convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres ou dangereux découlant à ce titre des dispositions de la convention collective ;
- prime et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- sommes constituant des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

S'agissant de rémunérations annuelles garanties, la vérification interviendra en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par le barème ci-joint sont applicables au *prorata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail ou d'un départ de l'entreprise.

Article 3 | Valeur du point

La valeur du point s'appliquant aux coefficients hiérarchiques de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base au calcul des primes d'ancienneté est fixée à 5,17 euros à compter du 1^{er} novembre 2022.

Les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %, celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Elles s'entendent pour une durée de travail de 151,67 heures par mois. Les rémunérations minimales hiérarchiques qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 4 | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale conclue le 7 février 2022, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2024.

Article 6 | *Dépôt légal*

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues par l'article L. 2232-6 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Alès, le 3 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème des rémunérations annuelles garanties au 1^{er} janvier 2022 (RAG)

Pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

(En euros)

Niveau	Coefficient	RAG
I	140	19 912
	145	19 933
	155	19 973
II	170	20 053
	180	20 147
	190	20 310
III	215	20 960
	225	21 315
	240	22 114
IV	255	22 854
	270	23 588
	285	25 408
V	305	28 254
	335	29 781
	365	31 247
	395	34 195

Brochure n° 3325 | Convention collective régionale

IDCC : **2489** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ASSIMILÉES**
(Vendée)

Accord du 3 novembre 2022
relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA)

NOR : ASET2251481M

IDCC : 2489

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

UIMM Vendée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels (TEGA) mis en place en vertu de l'article 33 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 2

Les TEGA base 35 heures, sont des rémunérations réelles brutes annuelles garanties dont les montants, à partir de l'année 2022, sont fixés dans l'annexe 1 du présent accord.

Article 3

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 4

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 5

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

Fait à la Roche-sur-Yon, le 3 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Taux effectifs garantis annuels 2022

Date d'application : à partir de l'année 2022.

Durée légale hebdomadaire TTE.

Base : 35 heures.

(En euros.)

Coefficient	Ouvrier	Maîtrise atelier	Adm/Tech
140	19 940		19 940
145	19 970		19 970
155	20 050		20 050
170	20 165		20 165
180			20 275
190	20 395		20 395
215	20 915	20 995	20 915
225			21 280
240	21 850	22 055	21 850
255	22 785	23 150	22 365
270	23 765		23 340
285	25 000	25 050	24 365
305		26 740	25 780
335		28 790	27 735
365		31 060	29 935
395		33 145	31 920

Brochure n° 3205 | Convention collective nationale

IDCC : 2543 | **CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS
FONCIERS**

Accord du 9 novembre 2022

relatif à la préparation opérationnelle à l'emploi collective
(POEC)

NOR : ASET2251483M

IDCC : 2543

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

UNGE ;

FENIGS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC,

d'autre part,

ont négocié le présent accord,

Préambule

Conscient des difficultés de recrutement des entreprises de la branche des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543), les partenaires sociaux en liaison avec l'OPCO ATLAS et Pôle emploi ont mis en place une formation d'assistant technicien géomètre dans le cadre d'une action de préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC). Cette formation professionnelle cible les personnes en recherche d'emploi.

À l'issue de cette formation, le bénéficiaire est recruté au sein d'une entreprise de la branche soit :

- en contrat à durée indéterminée ;
- en contrat à durée déterminée d'une durée de 12 mois minimum ;
- en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage d'une durée minimum de 12 mois.

Pour encadrer ce dispositif et sécuriser l'insertion des bénéficiaires de cette POEC au sein des entreprises de la branche, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur :

- un niveau minimum de classification pour la rémunération du contrat de travail du bénéficiaire ;
- la réalisation d'un entretien professionnel à l'initiative du bénéficiaire ou de l'employeur avant le terme du contrat pour les contrats en CDD, de professionnalisation ou d'apprentissage.

Il s'ensuit les articles ci-après :

Article 1^{er} | Classification d'entrée à l'issue de la POEC

Tous les bénéficiaires d'une formation d'assistant technicien dans le cadre d'une formation de préparation opérationnelle à l'emploi collective POEC, seront classés, à l'issue de cette formation, au minimum au niveau 2 échelon 2 de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543). Cette stipulation s'applique quel que soit le type de contrat de travail établi entre le bénéficiaire et l'entreprise.

Article 2 | Entretien professionnel

Tous les bénéficiaires d'une formation d'assistant technicien dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi collective POEC, à leur initiative ou à celle de leur employeur, devront bénéficier d'un entretien professionnel dans un délai :

- d'un mois avant leur terme pour les contrats à durée déterminée, d'apprentissage ou de professionnalisation ;
- de deux ans pour les contrats à durée indéterminée.

Cet entretien professionnel aura notamment pour objectif d'identifier un parcours de formation professionnelle permettant de sécuriser son emploi au sein de l'entreprise ou de la branche professionnelle.

Le salarié n'ayant pas bénéficié de cet entretien professionnel dans le délai imparti saisira la commission paritaire régionale pour faire valoir ses droits.

Article 3 | Information obligatoire du présent accord

Une copie du présent accord sera annexé au contrat de travail du salarié ayant suivi une POEC.

Article 4 | Date d'effet

Le présent accord est applicable à compter du lendemain de sa signature.

Article 5 | Égalité de rémunération entre femmes et hommes

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23/03/2006 applicable à compter du 24/03/2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

Article 6 | Dispositions spécifiques TPE

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

Article 7 | Durée de l'accord. Dépôt. Publicité. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Cet accord est ouvert à la signature à compter du 9/11/2022 et jusqu'au 23/11/2022.

Fait à Paris, le 9 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 11 octobre 2022

à l'accord du 19 décembre 2019
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2251488M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SGPCOSS CFE ;

SNPDOS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a transformé le système de la formation et de l'apprentissage tant dans son fonctionnement, son financement que sa gouvernance. Elle avait pour principale finalité de faciliter le développement de l'emploi et des compétences.

Le régime général a été amené à négocier un accord de branche sur la formation professionnelle afin de traduire dans le cadre conventionnel les dispositions de la réforme qui le nécessitent. Aussi, le protocole d'accord du 19 décembre 2019, agréé le 30 avril 2020 par la direction de la sécurité sociale introduit de nouvelles dispositions en matière de formation professionnelle.

Cet avenant est conclu dans le cadre de la négociation prévue par le code du travail sur le sujet de la formation professionnelle et s'inscrit dans les conditions posées par l'accord de 2019.

Les parties signataires ont également souhaité :

- ajouter des certifications professionnelles à la liste des formations éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (PRO-A) ;
- augmenter la durée de la VAE jusqu'à 48 heures pour les agents n'ayant pas atteint un niveau 4 (bac) ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques ;
- valoriser et reconnaître les activités de formateur interne à titre accessoire dont l'accompagnateur de formation en situation de travail (AFEST).

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 11 octobre 2022 complétant le protocole d'accord du 19 décembre 2019 portant sur les conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale, s'appliquent dans le cadre de la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006.

Article 2

La prime de formateur interne visée à l'article 9.3 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 est versée à effet rétroactif à compter du 1^{er} janvier 2022.

Le présent avenant sera déposé pour extension auprès du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Il est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

En outre, et par exception, l'entrée en vigueur de l'article 1^{er} du présent avenant portant sur l'ajout de certifications professionnelles à la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est conditionnée à l'extension du présent avenant par le ministère chargé du travail, date à laquelle ces certifications seront ouvertes à la Pro-A au sein du régime général de sécurité sociale.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 11 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3362 | Convention collective

IDCC : 2755 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Belfort-Montbéliard)

Avenant du 27 octobre 2022

relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives
au 1^{er} novembre 2022

NOR : ASET2251490M

IDCC : 2755

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

UIMM Belfort,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à l'avenant du 3 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques :

Article 1^{er} | Rémunérations minimales annuelles effectives

L'article 1^{er} de l'avenant du 3 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques est ainsi rédigé :

« Prenant en compte l'évolution du Smic au cours de l'année 2022, les parties signataires sont convenues d'apporter des modifications aux montants des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de 2022.

Ces modifications font l'objet du tableau 1 du présent avenant. »

Article 2 | Indemnités de restauration sur le lieu de travail

À compter du 1^{er} novembre 2022 la valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,80 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 6,65 €.

Article 3 | Autres dispositions

Les autres dispositions de l'avenant du 3 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques sont inchangées.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations minimales annuelles effectives sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1^{er} novembre 2022.

Article 6 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 7 | Publicité et dépôt

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

Le présent avenant est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Exincourt, le 27 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Tableau 1

Barème des rémunérations minimales annuelles effectives.

À compter de l'année 2022.

Pour un horaire de 35 heures/semaine.

(En euros.)

Grille de transposition Accord du 29/01/2000	Classification du 21/07/1975 modifié			Rémunérations annuelles Base 35 heures normales/semaine
	Niveau	Échelon	Coefficient	
16	V	3	395	34 600
15	V	3	365	31 340
14	V	2	335	28 670
13	V	1	305	26 310
12	IV	3	285	24 720
11	IV	2	270	23 570
10	IV	1	255	22 670
9	III	3	240	21 870
8	III	2	225	21 100
7	III	1	215	20 600
6	II	3	190	20 220
5	II	2	180	20 070
4	II	1	170	19 960
3	I	3	155	19 900
2	I	2	145	19 890
1	I	1	140	19 870

Convention collective

IDCC : 3053 | **MÉTALLURGIE**

(Haute-Saône)

(26 septembre 2011)

(Étendue par arrêté du 26 décembre 2012,

Journal officiel du 3 janvier 2013)

Avenant du 24 octobre 2022

relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives
à compter du 1^{er} novembre 2022

NOR : ASET2251492M

IDCC : 3053

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

UIMM Haute-Saône ;

UIMM Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à l'avenant du 2 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques :

Article 1^{er} | Rémunérations minimales annuelles effectives

L'article 1^{er} de l'avenant du 2 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques est ainsi rédigé :

« Prenant en compte l'évolution du Smic au cours de l'année 2022, les parties signataires sont convenues d'apporter des modifications aux montants des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de 2022.

Ces modifications font l'objet du tableau 1 du présent avenant. »

Article 2 | Indemnités de restauration sur le lieu de travail

À compter du 1^{er} novembre 2022 la valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,80 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 6,65 €.

Article 3 | Autres dispositions

Les autres dispositions de l'avenant du 2 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques sont inchangées.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations minimales annuelles effectives sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1^{er} novembre 2022.

Article 6 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 7 | Publicité et dépôt

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

Le présent avenant est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Vesoul, le 24 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Tableau 1

Barème des rémunérations minimales annuelles effectives.

À compter de l'année 2022.

Pour un horaire de 35 heures/semaine.

(En euros.)

Grille de transposition Accord du 29/01/2000	Classification du 21/07/1975 modifié			Rémunérations annuelles Base 35 heures normales/semaine
	Niveau	Échelon	Coefficient	
16	V	3	395	34 220
15	V	3	365	31 020
14	V	2	335	28 430
13	V	1	305	25 820
12	IV	3	285	24 550
11	IV	2	270	23 430
10	IV	1	255	22 560
9	III	3	240	21 750
8	III	2	225	20 760
7	III	1	215	20 500
6	II	3	190	20 200
5	II	2	180	20 070
4	II	1	170	19 960
3	I	3	155	19 900
2	I	2	145	19 890
1	I	1	140	19 870

Convention collective

IDCC : 3209 | **INDUSTRIES MÉCANIQUES, MICROTECHNIQUES
ET CONNEXES**

(Doubs)

(27 avril 2015)

(Étendue par arrêté du 27 décembre 2016,
Journal officiel du 28 janvier 2017)

Avenant du 24 octobre 2022

relatif aux rémunérations annuelles garanties
à compter du 1^{er} novembre 2022

NOR : ASET2251491M

IDCC : 3209

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

UIMM Doubs ;

UIMM Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à l'avenant du 3 juin 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques :

Article 1^{er} | Garantie annuelle de rémunération effective

L'article 2 de l'avenant du 3 juin 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques est ainsi rédigé :

« Prenant en compte l'évolution du Smic au cours de l'année 2022, les parties signataires sont convenues d'apporter des modifications aux montants des rémunérations annuelles garanties.

a) Définition et montant

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent avenant institue une garantie annuelle de rémunération effective pour chacun des coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont prévus par l'accord national métallurgie du 21 juillet 1975 modifié.

Ces garanties annuelles de rémunération effective sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 31 de l'avenant "Mensuels" à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces dits abattements.

■ Barème de garantie annuelle de rémunération effective :

Coef. 140	19 870 €
Coef. 145	19 890 €
Coef. 155	19 900 €
Coef. 170	19 960 €
Coef. 180	20 070 €
Coef. 190	20 220 €
Coef. 215	20 600 €
Coef. 225	21 100 €
Coef. 240	21 870 €
Coef. 255	22 670 €
Coef. 270	23 570 €
Coef. 285	24 720 €
Coef. 305	26 310 €
Coef. 335	28 670 €
Coef. 365	31 340 €
Coef. 395	34 600 €

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les valeurs de ce barème doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, ces valeurs sont adaptées à l'horaire de travail et supportent de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique *pro rata temporis*.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

b) Détermination de la RAG

Pour la détermination de la RAG., il sera tenu compte de tous les éléments de rémunération à l'exception :

- des majorations, pour travail de nuit, travail du dimanche et du jour férié, prévues par l'avenant mensuels de la convention collective ;

- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 11 de l'avenant mensuels de la convention collective ;
- des sommes versées au titre de la législation sur l'intéressement et la participation ;
- de la prime d'ancienneté ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales ;
- de la rémunération des heures supplémentaires.

Si les éléments de rémunération à prendre en considération aboutissent à un résultat inférieur au montant de la garantie annuelle de rémunération fixée en fonction de sa catégorie et de son coefficient, le salarié recevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la garantie annuelle de rémunération telle que définie ci-dessus. »

Article 2 | Indemnités de restauration sur le lieu de travail

À compter du 1^{er} novembre 2022 la valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 4,00 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 6,80 €.

Article 3 | Autres dispositions

Les autres dispositions de l'avenant du 3 juin 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques sont inchangées.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations annuelles garanties sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1^{er} novembre 2022.

Article 6 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 7 | Publicité et dépôt

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

Le présent avenant est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Besançon, le 24 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3231 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
SIMILAIRES ET CONNEXES**
(Jura)
(11 janvier 2019)

Avenant du 27 octobre 2022

relatif aux rémunérations effectives garanties
à compter du 1^{er} novembre 2022

NOR : ASET2251493M

IDCC : 3231

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

UIMM Jura ;

UIMM Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à l'avenant du 3 juin 2022 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques :

Article 1^{er} | Rémunérations effectives garanties (REG)

L'article 2 de l'avenant du 3 juin 2022 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques est ainsi rédigé :

« Prenant en compte l'évolution du SMIC au cours de l'année 2022, les parties signataires sont convenues d'apporter des modifications aux montants des rémunérations effectives garanties à compter de 2022 :

a) Définition et montant

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent accord institue une garantie de rémunéra-

tion annuelle effective pour chacun des coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont prévus par l'accord national métallurgie du 21 juillet 1975 modifié.

Ces garanties annuelles – Rémunérations effectives garanties (REG) sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 33 de l'avenant "Mensuels" à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces dits abattements.

■ Barème des rémunérations effectives garanties (REG) :

Coef. 140	19 870 €
Coef. 145	19 890 €
Coef. 155	19 900 €
Coef. 170	19 960 €
Coef. 180	20 070 €
Coef. 190	20 200 €
Coef. 215	20 500 €
Coef. 225	20 760 €
Coef. 240	21 750 €
Coef. 255	22 560 €
Coef. 270	23 430 €
Coef. 285	24 550 €
Coef. 305	25 820 €
Coef. 335	28 430 €
Coef. 365	31 020 €
Coef. 395	34 220 €

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les valeurs de ce barème doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, ces valeurs sont adaptées à l'horaire de travail et supportent de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique *pro rata temporis*.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

b) Détermination des REG

Pour la détermination des REG, il sera tenu compte de tous les éléments de rémunération à l'exception :

- des majorations, pour travail de nuit, travail du dimanche et du jour férié, prévues par l'avenant mensuels de la convention collective ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 44 de l'avenant mensuels de la convention collective ;

- des participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de rémunération ;
- de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales.

Si les éléments de rémunération à prendre en considération aboutissent à un résultat inférieur au montant de la rémunération effective garantie, de sa catégorie et de son coefficient, le salarié recevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la rémunération effective garantie telle que définie ci-dessus. »

Article 2 | Indemnités de restauration sur le lieu de travail

À compter du 1^{er} novembre 2022 la valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,15 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 7,00 €.

Article 3 | Autres dispositions

Les autres dispositions de l'avenant du 3 juin 2022 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques sont inchangées.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations minimales annuelles effectives sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1^{er} novembre 2022.

Article 6 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 7 | Publicité et dépôt

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

Le présent avenant est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Dole, le 27 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 11 octobre 2022

à l'accord du 19 décembre 2019
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2251487M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNADEOS CFTC ;

SNPDOS CFDT ;

SNPDOSS CFE-CGC ;

UNSA ADOSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a transformé le système de la formation et de l'apprentissage tant dans son fonctionnement, son financement que sa gouvernance. Elle avait pour principale finalité de faciliter le développement de l'emploi et des compétences.

Le régime général a été amené à négocier un accord de branche sur la formation professionnelle afin de traduire dans le cadre conventionnel les dispositions de la réforme qui le nécessitent. Aussi, le protocole d'accord du 19 décembre 2019, agréé le 30 avril 2020 par la direction de la sécurité sociale introduit de nouvelles dispositions en matière de formation professionnelle.

Cet avenant est conclu dans le cadre de la négociation prévue par le code du travail sur le sujet de la formation professionnelle et s'inscrit dans les conditions posées par l'accord de 2019.

Les parties signataires ont également souhaité :

- ajouter des certifications professionnelles à la liste des formations éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (PRO-A) ;

- augmenter la durée de la VAE jusqu'à 48 heures pour les agents n'ayant pas atteint un niveau 4 (bac) ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques ;
- valoriser et reconnaître les activités de formateur interne à titre accessoire dont l'accompagnateur de formation en situation de travail (AFEST).

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 11 octobre 2022 complétant le protocole d'accord du 19 décembre 2019 portant sur les conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale, s'appliquent dans le cadre de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 2

La prime de formateur interne visée à l'article 9.3 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 est versée à effet rétroactif à compter du 1^{er} janvier 2022.

Le présent avenant sera déposé pour extension auprès du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Il est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

En outre, et par exception, l'entrée en vigueur de l'article 1^{er} du présent avenant portant sur l'ajout de certifications professionnelles à la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est conditionnée à l'extension du présent avenant par le ministère chargé du travail, date à laquelle ces certifications seront ouvertes à la Pro-A au sein du régime général de sécurité sociale.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 11 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212 | Accords nationaux

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Personnels intérimaires

Personnels permanents

Accord du 18 novembre 2022

relatif à la prévention des discriminations
et à la promotion de l'égalité et de la diversité

NOR : ASET2251456M

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

CFTC intérim,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le prolongement des accords de branche du 16 mars 2007 pour les salariés permanents et du 6 juillet 2007 pour les salariés intérimaires, les parties signataires réaffirment, dans le présent accord, leur profond attachement au respect des principes de non-discrimination et de l'égalité de traitement, que ce soit en matière de recrutement, de formation professionnelle, d'affectation, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel.

En effet, la branche du travail temporaire, qui est placée au cœur des processus de recrutement, est confrontée à des situations et des demandes discriminatoires.

Or, cette dernière ne peut accepter d'être associée à ces pratiques puisqu'elles sont contraires à son engagement éthique et aux actions qu'elle mène sur l'égalité réelle des chances pour tous, par la juste promotion des compétences de chaque salarié permanent et de chaque salarié intérimaire dans le monde professionnel.

La lutte contre toutes les discriminations et la promotion active de la diversité constituent par conséquent et plus que jamais des enjeux majeurs pour la branche du travail temporaire.

En outre, cette démarche s'inscrit dans le cadre d'une politique de responsabilité sociale menée par la branche du travail temporaire, qui a toujours œuvré pour l'accès à l'emploi durable des publics les plus éloignés de l'emploi, au-delà du seul respect des obligations légales et réglementaires.

Par un accord du 19 juillet 2019, la branche du travail temporaire a renforcé son engagement spécifiquement en faveur de l'insertion et de la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap. Elle développe depuis toujours des relations privilégiées avec les acteurs de l'emploi et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

De manière plus générale, la politique de responsabilité sociale menée par la branche s'exerce à l'échelle nationale, puisque plus de 2,4 millions de salariés intérimaires sont délégués dans le cadre de plus de 16 millions de missions en 2020, grâce à l'engagement de 29 000 salariés permanents.

Ainsi, les parties signataires du présent accord veilleront à ce que ce dernier soit porté à la connaissance de chaque acteur de la branche.

Dans le cadre de cette volonté d'implication active de la branche, les objectifs du présent accord ont notamment pour but de :

- prévenir et agir contre les discriminations pour toutes et tous ;
- informer les entreprises clientes ;
- former pour appliquer l'égalité de traitement ;
- veiller à la non-discrimination dans le recrutement ;
- veiller à la non-discrimination des salariés en poste.

Titre 1^{er} Principes directeurs

La lutte contre les discriminations concerne l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche. Elle nécessite non seulement une forte implication individuelle et collective mais aussi une réelle prise en compte dans la gouvernance des entreprises. Ainsi, par le présent accord, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de :

- prévenir et lutter contre les discriminations ;
- promouvoir la diversité et l'égalité des chances dans les entreprises de la branche.

Ces principes directeurs s'inscrivent dans le rappel et l'application de la réglementation en vigueur.

Chapitre 1^{er} Définitions

Article 1^{er} | Notion de discrimination

Selon la définition du défenseur des droits, « une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi et relever d'une situation visée par la loi ».

Pour s'assurer de l'effectivité de l'interdiction des discriminations en droit français, la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations a défini les manifestations de la discrimination prohibées. Une discrimination peut être directe ou indirecte. Cette loi définit ces deux notions comme suit :

- constitue une discrimination directe la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aurait été dans une situation comparable. Cette situation peut être fondée sur de nombreux critères. Elle s'avère d'autant plus importante que, selon le concept de l'intersectionnalité, une même personne peut cumuler plusieurs critères de discrimination ;

- constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Par ailleurs, « la discrimination inclut tout agissement de discrimination directe et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant. La discrimination inclut également le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire ».

Article 2 | Principe général de non-discrimination en entreprise

La réglementation en vigueur assure une protection contre les discriminations au travail, impliquant que toute décision de l'employeur doit être prise en fonction de critères objectifs et professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail.

Dans ce cadre, l'article L. 1132-1 du code du travail pose le principe de non-discrimination à l'embauche, en matière d'exécution du contrat de travail et de licenciement en interdisant à l'employeur de prendre en considération des éléments touchant à la personne du salarié et définis comme discriminatoires pour arrêter une décision le concernant. Rappelant qu'il n'existe aucune hiérarchie entre les motifs de discriminations prohibés, la loi énumère les critères suivants :

- l'origine ;
- le sexe ;
- les mœurs ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'identité de genre ;
- l'âge ;
- la situation de famille ou la grossesse ;
- les caractéristiques génétiques ;
- la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- les opinions politiques ;
- les activités syndicales ou mutualistes ;
- l'exercice d'un mandat électif local ;
- les convictions religieuses ;
- l'apparence physique ;
- le nom de famille ;
- le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire ;
- l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap ;
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ;
- la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

Le principe de non-discrimination concerne toutes les étapes de la vie professionnelle : aucun des motifs prohibés ne peut ainsi justifier qu'une personne soit écartée d'une procédure de

recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, ou qu'un salarié soit sanctionné, licencié ou fasse l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures 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.

De même, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire :

- en raison de l'exercice normal du droit de grève ;
- en raison de l'exercice des fonctions de juré ou citoyen assesseur ;
- pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité.

Article 3 | Protection contre la discrimination syndicale

L'exercice de la liberté syndicale est garanti par le code du travail pour protéger les salariés qui l'exercent contre d'éventuels agissements ou mesures discriminatoires. L'article L. 1132-1 du code du travail pose le principe général de non-discrimination dans les relations de travail en vertu duquel aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de ses activités syndicales.

Les parties signataires du présent accord réaffirme l'interdiction de toute forme de discrimination syndicale, en rappelant l'interdiction faite à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. Plus globalement, l'exercice d'un mandat ne doit avoir pour effet de pénaliser le représentant du personnel, élu ou désigné, dans l'accès à l'emploi ni dans son évolution professionnelle pour un motif relatif à ses fonctions syndicales ou électives.

Pour prévenir les risques de discrimination, la réglementation en vigueur garantit aux porteurs de mandats un statut protecteur spécifique.

Par accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical dans le travail temporaire, la branche avait rappelé ce principe de la liberté syndicale notamment par la mise en œuvre, au bénéfice des délégués syndicaux, de la garantie de non-discrimination.

Dans le prolongement de cet accord et par accord du 19 novembre 2021, la branche du travail temporaire a accompagné la dynamique du dialogue social par la valorisation de l'engagement des acteurs syndicaux au sein de la branche, se traduisant par l'attribution de moyens supplémentaires aux représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Enfin, l'accord du 7 octobre 2022 relatif à la GPEC des salariés permanents renforce l'engagement de la branche du travail temporaire en faveur de la non-discrimination syndicale en confiant à la CPNE, à partir de l'entrée en vigueur de l'accord, un travail paritaire destiné à trouver les voies et les moyens permettant de recenser et de valoriser les compétences acquises par les salariés permanents titulaires d'un mandat syndical ou d'élu du personnel.

Article 4 | Protection du salarié témoin de discriminations

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné d'agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés. Toute mesure prise à l'égard d'un salarié en méconnaissance de cette disposition est nulle.

Article 5 | *Protection du salarié lanceur d'alerte*

La réglementation actuelle pose le principe de l'interdiction des discriminations à l'encontre d'un lanceur d'alerte et lui assure une protection spécifique contre toute mesure, menace ou tentative de représailles, sous forme notamment de discrimination, de la part de l'employeur.

Le cadre légal de cette protection est défini par la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique puis récemment renforcé par la loi du 21 mars 2022 dont l'entrée en vigueur est prévue au 1^{er} septembre 2022.

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Les témoins de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime en ayant eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ainsi que les victimes ou témoins de bonne foi de harcèlement moral ou sexuel bénéficient désormais de cette protection renforcée en application de la loi du 21 mars 2022. Cette loi étend, par ailleurs, certaines des protections offertes aux lanceurs d'alerte, en particulier la protection contre les représailles, à leur entourage : aux facilitateurs ayant aidé le lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation et aux personnes en lien avec le lanceur d'alerte.

Enfin, la loi du 21 mars 2022 complète la liste des motifs de discrimination prohibés par l'article L. 1132-1 du code du travail, en interdisant à l'employeur de prendre à l'égard de son salarié toute mesure ou décision discriminatoire en raison de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, sous peine de nullité de la mesure.

Chapitre 2 *L'engagement des entreprises, des salariés et de leurs représentants*

Au-delà du rappel des obligations légales, les partenaires sociaux de la branche s'inscrivent dans une démarche dynamique et pédagogique pour lutter contre toute forme de discrimination, impliquant tous les acteurs concernés : les entreprises et leurs dirigeants, les salariés intérimaires et permanents, les partenaires sociaux des entreprises, les membres des institutions représentatives du personnel (IRP) ainsi que les partenaires sociaux de la branche. La mobilisation de tous doit permettre de lever les obstacles quels qu'ils soient et constitue en soi un facteur de réussite de la branche.

Article 6 | *L'implication des entreprises et des salariés*

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord rappellent aux ETT/ETI la nécessité de poursuivre et renforcer leur démarche de communication régulière à destination de l'ensemble des salariés permanents et intérimaires visant à lutter efficacement contre la discrimination, à assurer l'égalité des chances de chacun et à promouvoir la richesse de la diversité. C'est pourquoi, elles rappellent l'importance de l'implication des dirigeants des ETT/ETI dans cette démarche.

Article 7 | *L'engagement de la branche*

Les parties signataires du présent accord s'engagent à prendre systématiquement en compte la promotion de tous dans le respect de la diversité et de l'égalité dans les différentes négociations de branche qu'elles ouvrent.

L'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) met également à la disposition des entreprises et du public ses travaux, en particulier le rapport de branche du travail temporaire, l'étude annuelle « Regards croisés sur l'intérim », l'étude relative au CDI intérimaire qui fournissent des données quantitatives et qualitatives sur les publics visés par le présent accord.

Titre II Actions et moyens mis en œuvre

Chapitre 1^{er} Prévenir et agir contre les discriminations

Article 8 | Engagement des dirigeants et mobilisation des acteurs

La mise en place d'une politique dynamique de lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité constitue une obligation légale pour les ETT/ETTI qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de leurs politiques de sélection des candidats à un emploi.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière, au minimum annuelle, et soutenue des équipes de direction auprès de tous les salariés permanents en charge de la sélection des candidats à un emploi. Une démarche similaire est mise en œuvre auprès des salariés permanents en charge des relations commerciales avec les entreprises clientes.

La mise en œuvre d'une politique de branche portant sur la lutte contre les discriminations, la promotion de l'égalité de tous et de la diversité, sous toutes ses formes, requiert que les représentations individuelles et collectives, les stéréotypes et les préjugés qu'ils induisent soient identifiés et supprimés.

Article 9 | Sensibilisation des équipes de direction et des salariés permanents

La sensibilisation des équipes de direction, des niveaux hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations est nécessaire à toute démarche de changement, et doit permettre de prendre conscience des points sur lesquels chacun peut agir.

Cette sensibilisation doit permettre de lever les obstacles existants et de mobiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise et c'est pourquoi l'implication des instances représentatives du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées est un facteur de réussite.

Cette sensibilisation, adaptée à la réalité des entreprises, peut notamment passer par la diffusion de documents d'information permettant de rappeler d'une part, les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux ETT/ETTI, à leurs entreprises clientes et d'autre part, les engagements pris par la profession du travail temporaire, notamment à travers le présent accord.

Compte tenu des enjeux pour la profession qui doit être exemplaire sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité notamment dans le cadre des activités de mise à l'emploi et également tout au long de la carrière de ses salariés, les parties signataires du présent accord considèrent qu'il est important de donner la possibilité aux ETT/ETTI de développer les compétences professionnelles des salariés permanents, afin de les aider à faire face aux commandes discriminatoires, ainsi qu'aux cas de discrimination rapportés par les salariés intérimaires dans le cadre de leur mission, auxquels ils peuvent être confrontés dans le cadre de la relation commerciale avec les entreprises clientes.

Article 10 | Désignation d'un interlocuteur égalité diversité

Les chefs d'entreprise doivent, quelle que soit la taille de l'ETT/ETTI, se saisir de cette problématique et mettre en œuvre une politique interne cohérente visant à la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations.

Les actions qu'ils mettent en œuvre reposent sur un ensemble de procédures et d'outils comme par exemple, l'appui d'un salarié permanent plus particulièrement sensibilisé aux questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations ou encore d'un conseil extérieur compétent sur ce sujet.

Dans toutes les ETT/ETTI, quelle que soit leur taille, le chef d'entreprise désigne, parmi les salariés permanents, un interlocuteur spécialement en charge des questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Cette désignation fera l'objet d'une information du comité social et économique dans les entreprises qui en sont dotées.

Cet interlocuteur participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, ainsi qu'à l'élaboration de l'information et de la formation. En sa qualité d'expert, il assiste les services de l'entreprise sur les actions relevant de sa mission.

Il bénéficie obligatoirement d'une formation spécifique lui permettant d'exercer sa mission. Cette formation doit être renouvelée au moins tous les cinq ans.

Article 11 | Information des recruteurs

Il est important que toutes les personnes impliquées dans le processus de sélection des candidats à un emploi intérimaire ou permanent, soient informées sur les sujets portant sur la prévention des discriminations, notamment par la mise à disposition d'outils d'information développés par la branche, visés aux articles 33 à 35 du présent accord. De plus, les salariés chargés des missions de recrutement sont obligatoirement formés conformément aux dispositions légales rappelées à l'article 14 du présent accord.

Ces mesures visent à garantir l'objectivité et l'impartialité des recruteurs et à lutter contre les stéréotypes, préjugés et interprétations erronées lors des entretiens de présélection et de recrutement.

Chapitre 2 Informations et actions en direction des entreprises clientes

Les salariés permanents des ETT/ETTI en charge des relations avec les entreprises clientes ont un rôle primordial de sensibilisation de celles-ci.

Article 12 | Lutter contre les commandes discriminatoires

Les salariés permanents des ETT/ETTI peuvent être confrontés à une injonction à discriminer (comportement consistant à enjoindre à pratiquer une discrimination) de la part d'une entreprise cliente. Ils doivent aider les entreprises clientes à dépasser leurs propres représentations et préjugés en leur rappelant la législation en vigueur et en les informant des engagements de la branche. À cet effet, les outils développés par la branche ou par les ETT/ETTI leur seront remis et présentés.

Les ETT/ETTI soutiennent et accompagnent les salariés permanents qui refusent de répondre à une commande discriminatoire avérée d'une entreprise cliente. Dans ce cas, les salariés permanents concernés prendront contact avec leur hiérarchie afin de l'informer de la situation et d'appliquer la procédure définie dans l'ETT/ETTI pour traiter ce type de demande. Dans ce cadre, les ETT/ETTI intègrent dans la procédure un dispositif de traçabilité des échanges entre

les salariés permanents concernés, leur hiérarchie et l'entreprise cliente ou potentiellement cliente (prospect).

Dans le cas où les comportements discriminatoires perdureraient dans les demandes d'une entreprise cliente et ce malgré l'information et la sensibilisation réalisée par l'ETT/ETTI, la procédure mise en place dans cette ETT/ETTI pour traiter les demandes discriminatoires, prévoira, d'une part, d'alerter la direction de l'entreprise cliente de la situation et, d'autre part, de suspendre la prestation commerciale.

Article 13 | Favoriser la diversité des recrutements

Afin de n'écarter aucune candidature, les parties signataires du présent accord incitent les ETT/ETTI à élargir et diversifier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Elles rappellent que si la diversification des canaux de recrutement pourra être réalisée dans le cadre d'une politique de partenariats avec des acteurs associatifs représentant un ou des publics visés par le présent accord, elle passe également par un traitement égalitaire des candidatures provenant aussi bien d'un quartier prioritaire de la politique de la ville, que de celles issues d'autres zones géographiques.

Les entreprises qui utilisent des algorithmes dans le domaine du recrutement, doivent s'assurer que ces algorithmes sont exempts de tout biais discriminatoire et de stéréotypes, en se référant notamment aux recommandations de la CNIL.

Article 14 | Agir en cas de discrimination à l'encontre des salariés intérimaires dans l'exécution de leur mission

Lorsqu'un salarié intérimaire relate une situation ou un comportement discriminatoire, réel ou supposé, vécu lors d'une mission dans une entreprise utilisatrice, il doit prendre contact avec l'ETT/ETTI afin de l'informer de la situation. L'ETT/ETTI doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de faire cesser la situation et alerter, en conséquence, la direction de l'entreprise cliente.

Dans le cas où la situation ou le comportement discriminatoire perdurerait dans l'entreprise utilisatrice et ce malgré l'intervention de l'ETT/ETTI auprès de la direction de celle-ci, l'ETT/ETTI prend toute mesure pouvant aller jusqu'à la suspension de la prestation commerciale.

En outre, les parties signataires du présent accord rappellent que la rupture anticipée du contrat de mission ne peut, en aucun cas, reposer sur un motif de discrimination prohibé, en particulier en raison de la grossesse déclarée ou de la situation familiale du salarié intérimaire.

Chapitre 3 Former pour favoriser l'égalité

Article 15 | La formation obligatoire des salariés chargés des missions de recrutement à la non-discrimination (article L. 1131-2 code du travail)

Conformément à la législation en vigueur, les partenaires sociaux de la branche rappellent que « dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans ».

Les parties signataires considèrent que tous les salariés employés dans les agences et les salariés impliqués dans la relation avec les entreprises clientes sont visés par cette obligation légale de formation dès leur embauche.

Pour accompagner les ETT/ETTI dans la mise en œuvre de cette obligation, un module de formation spécifiquement dédié à la non-discrimination à l'embauche sera proposé par la branche.

Ce module permettra notamment aux salariés permanents concernés de mieux maîtriser le cadre juridique en vigueur, de mieux reconnaître la discrimination à l'embauche sous toutes ses formes et de mettre en pratique les acquis de cette formation à travers des mises en situation.

Article 16 | La formation professionnelle comme facteur d'égalité

La formation professionnelle est un levier d'action déterminant pour favoriser l'égalité entre les salariés dans l'accès à l'emploi, la sécurisation de leur parcours professionnel et dans leur évolution de carrière.

Afin de permettre aux salariés intérimaires d'accéder à l'emploi, de maintenir leur employabilité et de développer leurs compétences dans des conditions garantissant l'égalité de traitement, les partenaires sociaux demandent aux ETT/ETTI que leur politique de formation en faveur des salariés intérimaires soit mise en œuvre de façon équitable et respecte les principes de non-discrimination.

Dans l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche tout au long de leur vie professionnelle, les partenaires sociaux ont fixé des priorités d'accès à la formation et à l'emploi pour certains publics fragiles.

Ainsi la détermination de publics spécifiques éligibles au CIPI et CDPI prend-elle en compte les caractéristiques de certains publics (jeunes, demandeurs d'emploi de longue durée, seniors, personnes en situation de handicap) pour lesquels l'égalité de traitement doit constituer un point de vigilance particulier. Ces orientations ont été prises afin de favoriser leur insertion sur le marché du travail et de leur permettre d'accéder à un premier niveau de qualification en vue de développer leurs opportunités d'emploi.

Pour l'ensemble des dispositifs de formation en alternance visant les salariés permanents, les salariés intérimaires et les demandeurs d'emploi, un suivi spécifique est assuré pour les formations visant les jeunes de moins de 26 ans et les personnes âgées de 45 ans et plus.

Ainsi en 2021 ont été financées par la branche :

- 16 000 formations visant des personnes de moins de 26 ans ;
- 4 000 formations visant des personnes de 45 ans et plus ;

Article 17 | Garantir l'égal accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes

L'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant dans la sécurisation de leur parcours professionnel et dans l'accès à des missions plus qualifiées permettant de développer leurs compétences et d'évoluer dans leur carrière professionnelle.

À ce titre, le sexe ou le genre n'entrent pas en ligne de compte dans l'accès à la formation professionnelle. Les parties signataires du présent accord sont attentives à cette dimension et appellent les acteurs de la branche à renforcer la communication sur les métiers et les recrutements précisant l'égalité d'accès quel que soit le sexe ou le genre des candidat(e)s.

En outre, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera portée aux jours et horaires de la formation pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et familiale du salarié.

Article 18 | La formation professionnelle des salariés intérimaires ne maîtrisant pas les savoirs de base

Afin que la maîtrise des savoirs de base et la maîtrise de la langue française ne constituent plus un frein dans l'accès à l'emploi et le développement des compétences, la branche s'est investie depuis de nombreuses années dans des programmes de formation nationaux.

Ainsi, grâce au programme langue et compétences et aux ingénieries associées visant l'acquisition des savoirs et compétences de base et/ou de la langue française et bénéficiant d'une prise en charge majorée, près d'un millier de salariés ont été formés en 2020.

De plus, la CPNE mène des travaux en vue d'élaborer un socle de compétences clés destiné à renforcer les savoirs transverses (lire, écrire, compter, se repérer dans l'espace, communiquer...) des salariés intérimaires faiblement qualifiés. Ces éléments sont propres à renforcer l'autonomie des individus et à favoriser leur accès à l'emploi et à la formation avec des chances égales à celles de l'ensemble des salariés.

Article 19 | *La formation professionnelle comme outil d'intégration des réfugiés*

Au travers de programmes d'accompagnement des publics migrants, la branche s'est mobilisée pour expérimenter et former des personnes issues de toutes origines géographiques et culturelles. Le programme Hope en particulier est emblématique. Il propose des solutions permettant de faciliter l'accueil et l'intégration des réfugiés en France. Il est orienté vers l'emploi et l'autonomie des personnes ayant le statut de réfugié ou protégé subsidiaire, en alliant qualification en français et qualification métier.

Concrètement, c'est en leur proposant un apprentissage intensif de la langue française, une qualification à un métier ainsi qu'un accompagnement global (hébergement, restauration, suivi administratif, social et médical), que le programme participe activement à l'insertion des réfugiés en France.

En 2021, près de 500 parcours Hope ont été financés par la branche.

Article 20 | *La formation en lien avec la reconversion professionnelle*

Les personnes victimes d'accident du travail et de maladie professionnelle sont confrontées à des difficultés d'accès à l'emploi et à la formation pouvant générer des inégalités de traitement.

Par l'accord du 29 novembre 2019, les partenaires sociaux de la branche ont conçu deux dispositifs spécifiques pour les accompagner. Le bilan de reconversion vise un accompagnement sous forme de diagnostic permettant l'élaboration d'un plan d'action individuel. Le CAR (contrat d'alternance de reconversion) permet quant à lui à un salarié intérimaire en reconversion, avec l'accord de son agence d'emploi, de se former en vue d'obtenir une qualification et d'accéder à l'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche mènent actuellement une réflexion sur la reconversion professionnelle des salariés intérimaires accidentés, afin d'examiner les voies et moyens pour faciliter leur retour à l'emploi ; à l'occasion de ces travaux une attention particulière est portée aux salariés intérimaires en CDI déclarés inaptes.

Chapitre 4 Non-discrimination dans les pratiques de recrutement

Article 21 | *Veiller à la non-discrimination dans le recrutement*

La procédure de recrutement constitue principalement l'étape où le risque de discrimination est le plus élevé, même s'il n'est ni intentionnel ni conscient.

Les parties signataires du présent accord entendent réaffirmer les principes juridiques qui encadrent les procédures de recrutement.

Aucune offre d'emploi ne peut comporter de mentions discriminatoires telles que la nationalité, le sexe, la situation de famille, une limite ou une fourchette d'âge du candidat(e) recherché(e), sauf si l'emploi répond à des conditions d'accès ou une exigence professionnelle expressément autorisées par les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

L'ensemble du processus de recrutement doit respecter le cadre juridique de la non-discrimination : la recherche, le tri et la sélection de candidats ne peuvent reposer sur aucun critère discriminatoire. Le refus d'embaucher une personne ne peut, en aucun cas, reposer sur un motif discriminatoire.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les critères de sélection doivent être neutres, objectifs, pertinents au regard du poste à pourvoir et reposent sur les compétences recherchées, les qualifications et/ou les expériences professionnelles requises, les éventuelles contraintes inhérentes aux conditions d'emploi et exclure tout critère d'ordre personnel ou privé. Ces critères doivent être appliqués à l'ensemble des candidat(e)s tout au long du processus de recrutement.

Article 22 | Les obligations du recruteur

Les parties signataires du présent accord rappellent les obligations légales du recruteur :

- le poste à pourvoir et l'offre d'emploi. Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aux aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste et les tâches à effectuer. Le profil de poste, comme l'offre d'emploi, ne doit faire référence à aucun motif discriminatoire ;
- l'entretien de recrutement. Quelle que soit la forme sous laquelle elles sont demandées, les informations du recruteur doivent avoir pour seul but d'apprécier la capacité du candidat à occuper le poste proposé ou ses aptitudes professionnelles. Elles doivent être nécessairement en lien avec le poste proposé ;
- la décision de recrutement. La décision de recruter une personne ou de ne pas embaucher un(e) candidat(e) doit reposer sur des éléments objectifs liés aux capacités professionnelles de la personne.

Les obligations lors de la phase de recrutement

Avant toute mise en œuvre de la procédure, le candidat à un emploi doit être clairement informé des méthodes et techniques de recrutement (tests, questionnaire, etc.) auxquelles il devra se soumettre.

Des informations pour évaluer les compétences uniquement

Quelle que soit la forme sous laquelle les informations sont demandées (questionnaire, entretien, production de documents, etc.), elles doivent avoir pour seul but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Ainsi, il est interdit de demander des renseignements portant par exemple sur la vie privée ou familiale ou sur l'appartenance syndicale du candidat.

Les ETT/ETTI et les salariés peuvent utilement se référer au guide du défenseur des droits « Pour un recrutement sans discrimination ».

Titre III Les salariés permanents

Chapitre 1^{er} L'accueil et l'intégration des salariés permanents

Article 23 | Assurer l'objectivité des processus de recrutement

Toutes les candidatures font l'objet d'une procédure établie donnant lieu à différentes étapes de tests et/ou d'entretiens de sélection.

Chaque ETT/ETTI met en place, après information du conseil social et économique, dans les entreprises qui en sont dotées, les procédures adaptées pour que les recrutements, qu'ils

soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de moyens numériques, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

Lorsque cela est possible, les ETT/ETTI veilleront à ce que la validation de la décision de recrutement implique au moins deux personnes, par exemple un représentant du service opérationnel concerné, ainsi que le service fonctionnel en charge des recrutements.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les ETT/ETTI généralisent les méthodes objectives de sélection et/ou de test notamment :

- elles veillent à ce que les libellés de postes soient non-discriminatoires : les terminologies employées dans le libellé des profils de poste et des annonces ne doivent comporter aucun critère illicite ou discriminatoire et rester neutres dans la description du poste à pourvoir ;
- elles appliquent des critères objectifs de recrutement : les capacités des candidats à occuper les postes à pourvoir sont appréciées objectivement sur l'expérience et les compétences professionnelles en termes de savoirs, savoir-être et savoir-faire ;
- elles traitent les informations collectées en toute objectivité : les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne doivent comporter aucun commentaire discriminatoire et ont pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités du candidat ;
- elles donnent un accès aux candidats aux informations les concernant : les candidats peuvent demander l'accès aux informations les concernant, la rectification ou la suppression de tout ou partie des données personnelles dans le cadre des procédures mises en place dans l'ETT/ETTI concernée, en application de la réglementation relative à la protection des données personnelles.

Article 24 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

L'ETT/ETTI est tenue d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité des emplois.

Formation, classification, promotion, mutation, congé, sanction disciplinaire ou licenciement : aucune décision de l'ETT/ETTI ou clause de convention ou d'accord collectif ne doit prendre en compte l'appartenance à un sexe déterminé.

Ces dispositions ne font toutefois pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces mesures résultent :

- soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
- soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Chapitre 2 Promotion, mobilité et déroulement de carrière

Article 25 | *Prise en compte de certaines périodes d'absence prolongées en matière de congé maternité ou d'adoption*

Les parties signataires du présent accord rappellent que les salariés permanents absents en raison d'un congé maternité ou d'adoption bénéficient, à leur retour dans l'ETT/ETTI, de garanties d'évolution de leur rémunération.

La garantie de rattrapage salarial est mise en œuvre dans les conditions suivantes :

- si l'ETT/ETI est couverte par un accord collectif d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salarié(e)s pendant leur congé de maternité ou d'adoption et à la suite de ce congé, ce sont les dispositions de cet accord qui s'appliquent dès lors qu'elles sont aussi favorables que celles prévues par l'article L. 1225-26 du code du travail ;
- si l'ETT/ETI n'est pas couverte par un tel accord, la rémunération de la salariée ou du salarié si c'est lui qui bénéficie du congé est majorée, à la suite du congé de maternité ou d'adoption, des augmentations générales appliquées dans l'entreprise ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

En outre, la salariée ou le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption a droit à un entretien professionnel avec l'ETT/ETI consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Un entretien professionnel doit, par ailleurs, être proposé systématiquement par l'ETT/ETI au salarié permanent qui reprend son activité à l'issue d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé sabbatique, d'un arrêt de travail pour longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié permanent, à une date antérieure à la reprise de poste.

Article 26 | Assurer l'objectivité des critères de promotion et garantir la diversité à tous les niveaux de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord rappellent que l'évolution professionnelle des salariés permanents repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit, par conséquent, correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise, et le cas échéant validée.

Tous les salariés permanents de l'entreprise, à temps plein ou à temps partiel, doivent être en mesure, à compétences égales, d'avoir les mêmes chances en termes de parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité.

Dans le cas où des critères retenus dans les définitions d'emploi seraient de nature à écarter certains profils de salariés de leur accès, les ETT/ETI doivent les supprimer.

Les ETT/ETI doivent former les managers et les responsables ressources humaines des spécificités de gestion de la diversité afin que tout traitement discriminatoire soit évité. Elles veillent à ce que les aménagements ne constituent pas un obstacle à l'évolution des carrières professionnelles.

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, les ETT/ETI s'engagent à ce que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité.

Chapitre 3 Conciliation vie professionnelle et vie personnelle

Article 27 | Prise en compte des contraintes liées à la parentalité ou à l'accompagnement d'un proche

Une vigilance toute particulière doit être apportée sur les aménagements d'horaires mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale des salariés permanents, afin que ces aménagements ne fassent pas obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité ou à l'accompagnement d'un proche, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Titre IV Les salariés intérimaires

Chapitre 1^{er} L'accueil et l'intégration des salariés intérimaires

Article 28 | Les conditions d'accès à l'emploi et le recrutement pour favoriser la diversité

L'évolution démographique de la population active fait apparaître des tensions prévisibles sur le marché du travail : en effet, la population en âge de travailler devrait baisser très significativement et les entreprises doivent se préparer à accueillir, dès à présent, toutes les compétences nécessaires à leur activité. Les parties signataires du présent accord entendent en faire une opportunité supplémentaire pour la promotion de la diversité.

Dans ce cadre, les ETT/ETIT s'engagent, à chaque étape de la sélection de candidats à un emploi, à apprécier leur dossier de candidature selon des critères objectifs au regard des caractéristiques professionnelles du poste, afin d'éviter toute situation discriminante.

Les ETT/ETIT sont doublement concernées par les problématiques de discrimination :

- dans l'emploi ou la relation d'intermédiation directe, entre l'ETT/ETIT et le candidat ou le salarié ;
- dans la relation avec l'entreprise cliente.

En tant qu'intermédiaire de l'emploi, les ETT/ETIT ont également un rôle d'incitation des entreprises clientes à diversifier leurs embauches en termes de publics et à accepter des profils différents de ceux travaillant habituellement au sein de leurs équipes.

Ainsi, les ETT/ETIT sont incitées à proposer aux entreprises clientes des candidats à un emploi, des profils variés en termes d'expérience professionnelle et de formation initiale.

Les parties signataires du présent accord considèrent que la diversité constitue un atout pour l'insertion de publics rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi (seniors, femmes, jeunes, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires de minima sociaux, personnes en situation de handicap, réfugiés...), mais également pour le développement économique de la branche, des ETT/ETIT et celui des entreprises clientes.

Les parties signataires rappellent l'importance du principe légal d'égalité de traitement dont doit bénéficier tout salarié intérimaire. Ce principe constitue une garantie de non-discrimination salariale. Il garantit au salarié intérimaire le même montant de rémunération que perçoit dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail.

Article 29 | Accueil et information des candidats à un emploi intérimaire

C'est, notamment, par l'intermédiaire des agences d'emploi que les candidats à un emploi prennent contact avec le monde du travail.

C'est pourquoi, elles veillent, en fonction de leurs secteurs d'activité, à accueillir les candidats, dont le profil correspond aux besoins qu'elles auraient identifiés en vue de satisfaire les demandes de leurs entreprises clientes sur un bassin d'emploi.

Les agences d'emploi enregistrent, en fonction de leur(s) spécialisation(s), les *curriculum vitae*, et les compétences professionnelles des candidats à un emploi dont le profil correspond aux besoins du bassin d'emploi qu'elles couvrent géographiquement et aux demandes de leurs

clients. Elles peuvent, le cas échéant, réorienter cette candidature vers d'autres agences de la même entreprise, en fonction de leurs besoins et de leurs spécificités.

C'est sur cette seule base et, le cas échéant, sur celle des entretiens de recrutement ultérieurs que l'ETT ou l'agence pourra prendre la décision d'enregistrer la candidature.

Article 30 | Assurer l'objectivité des processus de recrutement et de mise à l'emploi des salariés intérimaires

Toutes les candidatures, traitées par les ETT/ETTI, font l'objet d'une procédure établie donnant lieu à différentes étapes de tests et/ou d'entretiens de sélection.

Chaque année, dans le cadre de la présentation de leur bilan social, les ETT/ETTI présentent au CSE, si elles en sont dotées, les modalités de recrutement et de sélection des candidats si ces dernières ont été modifiées.

Afin de garantir des recrutements ou des sélections basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les ETT/ETTI généralisent les méthodes objectives de sélection et/ou de test, notamment :

- elles s'assurent que les libellés de poste soient non-discriminatoires :
Les terminologies employées dans le libellé des profils de poste et des annonces ne doivent comporter aucun critère illicite ou discriminatoire et doivent rester neutres dans la description du poste à pourvoir ;
- elles appliquent des critères objectifs de recrutement :
Les capacités des candidats, à occuper les postes à pourvoir sont appréciées objectivement sur : la qualification, l'expérience et les compétences professionnelles en termes de savoirs, savoir-faire et savoir-être nécessités par l'emploi ;
- elles traitent les informations collectées en toute objectivité :
Les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne doivent comporter aucun commentaire discriminatoire et ont pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités des candidats ;
- elles donnent un accès aux candidats aux informations les concernant :
Les candidats à un emploi, peuvent demander l'accès aux informations les concernant et demander la rectification ou la suppression de tout ou partie des données personnelles dans le cadre des procédures mises en place dans l'ETT/ETTI concernée, en application de la réglementation relative à la protection des données personnelles.

Article 31 | Prise en compte des contraintes liées à la parentalité ou à l'accompagnement d'un proche

Les ETT/ETTI veilleront à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des candidats ou des salariés intérimaires dans les missions qui leur sont proposées, en tenant compte des contraintes liées à la parentalité ou à l'accompagnement d'un proche, déclarées par le candidat ou le salarié intérimaire.

Titre V Communication et suivi de la politique de promotion de la diversité

Chapitre 1^{er} Outils de communication de la branche pour prévenir les discriminations, promouvoir l'égalité et la diversité

Les parties signataires du présent accord souhaitent informer les entreprises clientes, les candidats à un emploi intérimaire ou permanent, ainsi que les salariés intérimaires et permanents,

de leurs engagements relatifs à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité et de la diversité.

La branche du travail temporaire élaborera à cet effet, dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, une campagne de communication : il pourra s'agir d'affichages, de flyers, de guides pratiques, d'outils numériques de sensibilisation pouvant être relayés sur les sites des agences d'emploi ou de tout organisme intéressé.

Ces outils de communication sont financés au moyen des fonds de l'AGF-CPPNTT.

Article 32 | Outils à destination des salariés permanents

Afin d'aider les salariés permanents à répondre aux principales questions qu'ils se posent ou à celles posées par des candidats ou des salariés, un Guide pratique (permettant de bien comprendre la notion de discrimination, les discriminations prohibées et les voies de recours) sera réalisé et diffusé à l'ensemble des agences d'emploi.

En complément une plaquette donnera également aux ETT/ETTI des repères pour un argumentaire commercial levant les objections ou réticences des entreprises utilisatrices et valorisant les seules compétences des candidats.

Article 33 | Outils à destination des salariés intérimaires

Une brochure « qu'est-ce qu'une discrimination » sera réalisée, pour permettre aux candidats et salariés intérimaires de bien comprendre la notion de discrimination, les discriminations prohibées et les voies de recours.

Article 34 | Outils à destination des entreprises utilisatrices

Une plaquette d'information rappellera aux entreprises utilisatrices les dispositions légales et présentera l'engagement des ETT/ETTI en faveur de la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité.

Chapitre 2 Suivi dans l'entreprise

Article 35 | Information du comité social et économique sur les méthodes de recrutement

Dans les ETT/ETTI dotées d'un comité social et économique, ce dernier est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci.

Article 36 | Droit d'alerte du comité social et économique

Un droit d'alerte est reconnu au comité social et économique lorsqu'un de ses membres constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, telle une mesure discriminatoire.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre du CSE et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre du CSE si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Chapitre 3 Suivi au niveau de la branche

Article 37 | *Rapport de branche relatif à la diversité*

Les partenaires sociaux de la branche ont confié à l'OIR l'élaboration du rapport de branche qui contient de nombreuses informations concernant la situation comparée des femmes et des hommes, l'emploi des salariés en situation de handicap dans la branche, ainsi que l'emploi des jeunes et des seniors.

Afin d'améliorer la visibilité de ces informations et en faciliter la diffusion, les parties signataires du présent accord décident de la création d'un rapport annuel relatif à la diversité dans la branche du travail temporaire qui contiendra notamment (en fonction des éléments disponibles) :

- pour les salariés permanents :
 - la structure de la population salariée par âge ;
 - la structure de la population salariée par sexe ;
 - la part des salariés de nationalité étrangère ;
 - la répartition entre cadre et non cadre par sexe ;
 - la répartition des promotions par sexe ;
 - la part des salariés en situation de handicap ;
 - des indicateurs sur l'accès à la formation ;
- pour les salariés intérimaires :
 - la structure de la population salariée par âge ;
 - la structure de la population salariée par sexe ;
 - l'intensité d'emploi sur un an par âge et par sexe ;
 - la part des salariés de nationalité étrangère ;
 - la part des salariés en situation de handicap ;
 - la part des salariés de nationalité étrangère ;
 - des indicateurs sur le sentiment de discrimination ;
 - des indicateurs sur l'accès à la formation.

Article 38 | *Suivi par les organismes paritaires de la branche*

Les partenaires sociaux de la branche demandent aux organismes paritaires de la branche (à ce jour, le FASTT, le FPE-TT et l'OIR) de se mobiliser dans la lutte contre les discriminations et de sensibiliser leurs partenaires et sous-traitants sur la vigilance à porter à cet enjeu.

Titre VI Dispositions finales

Article 39 | *Champ d'application de l'accord*

Le présent accord est applicable à l'ensemble des ETT/ETTI et des entreprises adaptées de travail temporaire (EATT), situées sur le territoire national et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM), à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie française.

Article 40 | *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 accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 41 | *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois qui suit son dépôt.

Article 42 | *Conséquences liées à l'entrée en vigueur de l'accord*

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, le présent accord révisé et se substitue de plein droit, à compter de sa date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des stipulations de :

- l'accord du 16 mars 2007 pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité des salariés permanents des entreprises de travail temporaire ;
- l'accord du 6 juillet 2007 pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire.

Article 43 | *Suivi de l'accord*

La CPPNI est en charge du suivi annuel du présent accord. Le Rapport annuel relatif à la diversité dans la branche du travail temporaire mentionné à l'article 38 lui sera présenté chaque année par l'OIR.

Par ailleurs, la CPPNI veillera à la mise à jour des outils de communication de la branche.

Article 44 | *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.

Article 45 | *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 18 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220490-001222

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
