



**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*

2023-18

6 mai 2023



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° 2023-18 du 6 mai 2023

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	170

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-18 du 6 mai 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 43 Import-export-commission-courtage : avenant du 30 mars 2023 à l'accord du 11 décembre 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	5
IDCC 176 Pharmaceutique-industrie : accord du 13 mars 2023 relatif au remboursement des frais liés aux réunions paritaires de branche.....	7
IDCC 207 Cuirs-peaux : annexe spécifique n° 4 du 29 mars 2023 relative aux catégories professionnelles, classifications et rémunération des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres	9
IDCC 650 Métallurgie. Ingénieurs-cadres : accord du 11 avril 2023 relatif au barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres pour l'année 2023	31
IDCC 828 Métallurgie (Manche) : accord n° 42 du 31 mars 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux effectifs garantis annuels.....	37
IDCC 878 Métallurgie (Rhône) : accord du 6 mars 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2023	41
IDCC 1307 Cinéma-exploitation : accord du 21 février 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	49
IDCC 1513 Eaux-embouteillées : avenant n° 43 du 14 mars 2023 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} mars 2023	58
IDCC 1534 Viandes-industries : accord du 15 mars 2023 relatif à la prévention et santé au travail.....	62
IDCC 1592 Métallurgie (Valenciennois et Cambrésis) : accord du 29 mars 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	82
IDCC 1596 Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes) : accord du 15 mars 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} avril 2023	87
IDCC 1597 Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes) : accord du 15 mars 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} avril 2023	89
IDCC 1732 Métallurgie (Yonne) : accord du 14 avril 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	91
IDCC 1813 Métallurgie (Région de Maubeuge) : accord du 27 mars 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle du Grand Hainaut (arrondissement d'Avesnes).....	98

IDCC 2205 Notariat : avenant n° 3 du 16 mars 2023 à l'accord du 11 juillet 2019 relatif à la contribution conventionnelle de formation et à la reconversion ou promotion par alternance	103
IDCC 2543 Géomètres-experts : accord du 15 mars 2023 relatif à la Pro-A dans la branche filière ingénierie de l'immobilier de l'aménagement et de la construction (FIIAC)	105
IDCC 2717 Entreprises-techniques-création-événement : accord du 29 mars 2023 relatif à la revalorisation des rémunérations.....	111
IDCC 2941 Aide-soins-services-domicile (BAD) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2019-45 du 23 novembre 2019 à l'avenant n° 40-2019 du 9 juillet 2019 relatif au régime de complémentaire santé.....	151
IDCC 2972 Navigation. Personnel sédentaire : avenant rectificatif du 11 avril 2023 à l'accord du 15 février 2022 relatif au télétravail	157
IDCC 2972 Navigation. Personnel sédentaire : avenant n° 7 du 11 avril 2023 relatif à la modification de l'article 6.2.2 « Paternité »	160
IDCC 3233 Ciment-industrie-fabrication : avenant du 28 mars 2023 relatif aux salaires minima garantis des salariés relevant des titres II et III de la convention collective nationale.....	163

Brochure n° 3100 | Convention collective nationale

IDCC : 43 | **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

Avenant du 30 mars 2023

à l'accord du 11 décembre 2017
relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2350515M

IDCC : 43

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

FICIME ;

CGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité faire évoluer les dispositions de l'accord formation professionnelle tout au long de la vie, dans l'objectif de valoriser l'engagement des tuteurs et maîtres d'apprentissage dans le contexte actuel de soutien financier par l'État aux entreprises dans le cadre de l'alternance.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Création d'un article 5 bis relatif à la valorisation de la fonction tutorale

Les dispositions d'un nouvel article 5 bis sont insérées au sein de la 2^e partie « Dispositifs de formation, de qualification et d'employabilité » :

« Article 5 bis | Valorisation de la fonction tutorale

Afin de valoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre des contrats en alternance, l'entreprise versera une prime au tuteur et au maître d'apprentissage pendant l'exercice de sa fonction. Le versement de cette prime sera conditionné à l'obtention de l'aide à la fonction tutorale par l'entreprise, auprès de l'Opcommerce. Sauf dispositions plus favorables de l'entreprise, le montant de la prime doit être égal toutes charges sociales comprises au montant de l'EFT obtenue auprès de l'opérateur de compétence (Opcommerce).

En cas de partage de la fonction tutorale entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, l'entreprise détermine la répartition de la prime. Le tuteur ou maître d'apprentissage ne peut suivre plus de deux personnes en formation dans le même temps. »

Article 2 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

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

Article 3 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Article 5 | Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment et par toute partie, sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail et aux règles de validité des accords en vigueur telles qu'issues des ordonnances du 22 septembre 2017.

Article 6 | Publicité et date d'effet de l'accord

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

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

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

Fait à Paris, le 30 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 13 mars 2023

relatif au remboursement des frais liés aux réunions paritaires de branche

NOR : ASET2350512M

IDCC : 176

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

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} mars 2023, le point « Frais d'hôtel et de repas » du sous-paragraphe *b* du paragraphe 4^o « remboursement des frais liés aux réunions paritaires de branche » de l'article 18 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique révisée, est abrogé et remplacé par :

« Frais d'hôtel et de repas

Les frais sont pris en charge sur présentation des justificatifs correspondants, dans la limite d'un plafond global par réunion paritaire (y compris la/les réunion(s) préparatoire(s) et/ou de conclusion) fixé à :

- plafonds concernant les frais de repas lorsque le salarié assiste en présentiel à la réunion : 27 € par repas justifié ou 54 € pour 2 repas justifiés dans la même journée ;
- plafonds concernant les frais d'hôtel (chambre + petit déjeuner) pour une nuitée :
 - 180 € à Paris ou en région parisienne, Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, et Strasbourg ;
 - 90 € en province.

Lorsque le salarié participe à une réunion à distance, il ne peut prétendre à la prise en charge d'aucun de ces frais. »

Article 2 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent avenant.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 | Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 13 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe spécifique n° 4 du 29 mars 2023

relative aux catégories professionnelles, classifications et rémunération
des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

NOR : ASET2350511M

IDCC : 207

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

FFTM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT,

d'autre part,

Préambule

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir. Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail ci-après^[1], cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

[1] Article L. 2261-33 – Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 – art. 25 (V).

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives. Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article. À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent.

Pour autant, et ainsi que l’a rappelé le conseil constitutionnel dans sa décision du 9 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l’adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d’organiser les modalités de ce rapprochement, les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de l’industrie des cuirs et peaux et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit l’ouverture de négociations destinées à parvenir à la définition de stipulations communes au champ fusionné ainsi qu’au contenu d’annexes sectorielles.

En outre, l’accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l’issue du délai de 5 ans.

C’est dans ces conditions que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d’une annexe spécifique au champ d’activité de l’industrie des cuirs et peaux, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 29 mars 2023, à laquelle l’ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie ont été conviées.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sociales relatives aux catégories professionnelles, classifications et rémunération des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres, contenues dans la convention collective nationale de l’industrie des cuirs et peaux.

Toutefois, il est apparu qu’en dépit du travail de révision de la convention collective nationale intervenu en juin 2018, certaines stipulations faisaient référence à des stipulations qui n’ont plus lieu d’être soit parce qu’elles ne s’appliquent déjà plus soit parce qu’elles n’ont plus vocation à s’appliquer.

C’est la raison pour laquelle les parties ont souhaité – par souci de lisibilité des dispositions reprises – les supprimer ou y apporter les précisions requises.

Dans ce cas, les libellés des articles ou avenants concernés apparaissent avec la mention « modifié » dans l’article 3 du présent accord.

Les parties ont également profité de cette négociation pour résoudre la problématique liée au salaire minima de la catégorie des employés, basée sur la valeur d’un point, en relevant le 1^{er} coefficient employé.

Ce nouveau coefficient s’appliquera dès la prochaine négociation sur les salaires qui suivra l’entrée en vigueur du présent accord.

C’est dans ces conditions qu’il a été arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d’application

La présente annexe s’applique exclusivement aux entreprises relevant du secteur de l’industrie des cuirs et peaux défini par le champ d’application de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux révisée le 6 juin 2018, enregistrée sous l’IDCC n° 207, qu’il s’agisse de tanneries ou de mégisseries.

Il est rappelé que conformément à l’article L. 2253-1 du code du travail, sauf lorsque l’accord d’entreprise assure des garanties au moins équivalentes, l’accord de branche prime de manière générale sur l’accord d’entreprise dans les thèmes suivants :

- salaires minima ;
- classifications ;
- mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- garanties collectives de protection sociale complémentaire ;

- durée du travail (certaines mesures seulement) ;
- CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats) ;
- CDI de chantier ;
- égalité professionnelle hommes/femmes ;
- période d’essai (conditions et durées de renouvellement) ;
- transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire ;
- deux cas de mise à disposition d’un salarié temporaire auprès d’une entreprise utilisatrice ;
- rémunération minimale du salarié porté et montant de l’indemnité d’apport d’affaire.

Cette primauté générale s’applique peu importe la date de conclusion de l’accord d’entreprise.

Article 2 | Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s’applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d’application quel que soit leur effectif. De ce fait, il ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Objet de l’accord

Le présent accord porte sur les thèmes suivants :

- définitions des ouvriers correspondant à l’article 12 « Clauses communes » « Catégories professionnelles » – modifié ;
- classification des ouvriers correspondant à l’annexe II « Classification des emplois » convention collective nationale du 6 octobre 1956 » modifiée ;
- classification et rémunération des employés correspondant à l’article 5, annexe I : avenant relatif aux employés ;
- classification des employés correspondant à l’avenant « Classification des employés » – modifié ;
- classification et rémunération des techniciens et agents de maîtrise correspondant à l’article 6, annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise ;
- classification des techniciens et agents de maîtrise correspondant à l’avenant « Classification des techniciens et agents de maîtrise » du 27 octobre 1975 – modifié ;
- définitions des ingénieurs et cadres correspondant à l’article 3, annexe III : avenant relatif aux cadres ;
- classification des ingénieurs et cadres correspondant à l’accord du 20 novembre 1958 relatif à la classification des ingénieurs et des cadres administratifs et commerciaux de la tannerie-mégisserie ;
- clauses communes – Rémunération correspondant à l’article 13 « Clauses communes » – modifié.

Article 4 | Catégories professionnelles, classifications et rémunération

1. Ouvriers

Définitions des ouvriers (F/H)

On entend par ouvrier spécialisé : l’ouvrier qui, sans avoir une connaissance générale du métier, sans apprentissage particulier ni enseignement professionnel, participe à la fabrication par un emploi permanent qui exige des connaissances acquises par une pratique suffisante du métier.

Relèveront également de cette catégorie professionnelle, le personnel de gardiennage ainsi que le personnel d’entretien.

On entend par ouvrier qualifié : l'ouvrier ayant la connaissance générale de son métier, acquise soit par une longue pratique, soit par un apprentissage ou un enseignement professionnel pouvant être sanctionné par un diplôme et/ou une certification professionnelle qui satisfait dans l'exercice de son métier aux nécessités de la fabrication de la maison qui l'emploie.

On entend par ouvrier hautement qualifié : l'ouvrier qui ayant au moins la formation et les connaissances de l'ouvrier spécialisé est chargé soit d'un cycle complexe de tâches, de travaux, de niveau élevé. Il doit être capable, d'adapter ou de combiner des ensembles d'opérations, de contrôler des résultats, de détecter des anomalies ou des pannes et de choisir les remèdes à y apporter.

Pour faciliter l'interprétation de ces définitions, base de la classification, il est ajouté en annexe des nomenclatures précisant quels sont les travailleurs qui composent chacune des catégories ci-dessus.

Tout emploi ne figurant pas expressément dans la classification figurant ci-dessous sera l'objet d'une assimilation à un emploi y figurant, entraînant la rémunération correspondante.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sera compétente pour étudier toutes demandes de modification ou d'adjonction aux nomenclatures.

Si des erreurs de classification étaient reconnues par la suite, elles seraient examinées de bonne foi par les parties contractantes.

Classification des ouvriers (F/H)

Les qualifications de « manœuvre » et de « manœuvre spécialisé » (MS) ont été supprimées des définitions de la catégorie professionnelle des ouvriers, lors de la révision de la convention collective intervenue le 6 juin 2018, pour correspondre à la grille de salaire, mais n'ont pas été remplacées.

Correspondant aux 1^{res} qualifications de la classification ouvrier, le présent accord les remplace par « ouvrier/opérateur de manutention » pour les métiers de la tannerie et par « ouvrier mégissier » pour les métiers de la mégisserie, étant entendu que tout emploi ne figurant pas expressément ci-dessous sera l'objet d'une assimilation à un emploi y figurant, entraînant la rémunération correspondante.

Le présent accord abroge les dispositions relatives aux cuirs industriels et trépointes et aux gants de protection qui sont devenues sans objet.

■ Secteur cuirs verts

1° Tannerie

A. Ouvrier/opérateur de manutention et de salage :

Simple manutention avec comptage des pièces.

Qualification : OS 1.

Rognage, ébarbage et parfente.

Qualification : OS 1.

Marquage avec composition de numéro.

Qualification : OS 1.

B. Crouponnage en poils :

Crouponnage simple sans adaptation peau par peau du tracé de coupe.

Qualification : OS 2.

Avec triage et orientation, réception triage crouponnage.

Qualification : OQ.

C. Crouponneur-orienteur sur cuir en poil :

Effectuant des rapports de réception et de rendement et des classements catégoriels sous le contrôle d'un cadre ou d'un technicien.

Qualification : OHQ.

■ **Secteur rivière**

A. Ouvrier/opérateur de manutention :

Entrée et sortie de trempe, de pelain.

Qualification : OS 1.

Aide machine, rognage, ébarbage, échaudage et parfente.

Qualification : OS 1.

Marquage avec composition de numéro.

Qualification : OS 1.

B. Conducteur machine (exécute le nettoyage quotidien et le graissage de sa machine) :

Écharnage, égraminage, baissage, enchaucenage, décrassage et ébourrage.

Qualification : OS 1.

Réglage sommaire en cours de travail.

Qualification : OS 2.

C. Préparateur et peseur :

Alimente en eau et produits : cuves, coudreuses et foulons à partir d'une fiche d'instructions.

Qualification : OS 2.

D. Refendage tripes :

Débordeur.

Qualification : OS 1.

Engageur (conduit la machine).

Qualification : OS 2.

Engageur simple.

Qualification : OS 1.

Régleur de scie.

Qualification : OQ.

Contrôleur d'épaisseur.

Qualification : OS 2.

E. Crouponnage en tripes :

(Crouponnage simple sans adaptation) :

Qualification : OS 2.

F. Triage en tripes :

(Avec triage, classement et orientation ; oriente les peaux vers les différents articles en fonction des critères spécifiques des produits finis) :

Qualification : OQ.

G. Contrôle en tripes :

(Selon critères sommaires mesurables) :

Qualification : OS 2.

■ **Secteur tannage**

A. Ouvrier/opérateur de manutention :

Entrée et sortie de foulons, établissage sur tannage, manœuvre de basserie, parfente, aide-préparateur tannage, confit et picklage.

Qualification : OS 1.

Avec établissage.

Qualification : OS 1.

B. Préparateur :

Responsable des pesages, préparation et distribution des produits.

Qualification : OS 2.

Responsable de la totalité des opérations, y compris du versement des produits aux heures prévues pour le tannage végétal simple ou combiné.

Qualification : OQ.

Responsable de la totalité des opérations, y compris du versement des produits aux heures prévues pour les tannages autres que le tannage végétal.

Qualification : OHQ.

C. Conducteur de basserie :

Qualification : OQ.

Coucheur de fosse.

Qualification : OS 2.

■ **Secteur dérayage**

A. Essorage :

Sur machine à tables.

Qualification : OS 1.

Sur machine à cylindre.

Qualification : OS 1.

Avec réglage sommaire en cours de travail.

Qualification : OS 1.

Sur machine à cylindre avec réglage.

Qualification : OS 1.

B. Triage sur bleu :

Contrôleur avec critère simple de mesure.

Qualification : OS 1.

Avec critère de jugement.

Qualification : OS 2.

Triage avec orientation et classement.

Qualification : OQ.

C. Refendage tanné :

Débordeur.

Qualification : OS 1.

Engageur simple.

Qualification : OS 1.

Engageur (conduit la machine).

Qualification : OS 2.

Contrôle d'épaisseur.

Qualification : OS 2.

Régleur de scie.

Qualification : OQ.

Scieur-régleur assurant la totalité des opérations de réglage et d'entretien courant et ayant l'initiative de la détermination des épaisseurs à obtenir dans le cadre d'un programme général.

Qualification : OHQ.

D. Dérayage :

Dérayage automatique sur machine grande largeur, veaux, bandes entières, nécessitant reprise sur machine petite largeur.

Qualification : OS 2.

Dérayage automatique sur machine petite et grande largeur, veaux et bandes entières (l'ouvrier a l'initiative du réglage permanent de sa machine et assume le contrôle d'épaisseur).

Qualification : OQ.

Sur machine non automatique.

Qualification : OQ.

E. Buteur et contre-écharneur machine :

Qualification : OS 2.

F. Échantillonnage croûtes sur bleu :

Qualification : OS 1.

G. Dérillage et mise au vent sur machine à cylindre :

Qualification : OS 1.

H. Lisseur machine, cuir à semelle :

Qualification : OS 1.

Lisseur et reteneur main pour le processus complet.

Qualification : OQ.

Blanchisseur (machine vieux modèle).

Qualification : OS 2.

■ Secteur teinture nourriture

A. ouvrier/opérateur de manutention : (entrée et sortie de sèche tunnel ou sèche fixe).

Qualification : OS 1.

B. Préparateur peseur (passerelle) :

Qualification : QS 2.

Peseur-teinture.

Qualification : OQ.

Responsable de la totalité des opérations y compris du versement des produits aux heures prévues.

Qualification : OHQ.

C. Metteur en huile et en suif à la main :

Qualification : OS 1.

D. Sèche sur glace (pasting) :

Décolleur et laveur.

Qualification : OS 1.

Plaqueur.

Qualification : OS 2.

E. Sèche sous vide :

Sans étirage.

Qualification : OS 1.

Avec étirage.

Qualification : OS 2.

■ Secteur finissage

A. Mise en sciure et trempette :

Qualification : OS 1.

B. Ouvrier/opérateur de manutention

Qualification : OS 1.

C. Approvisionneur répartiteur services finissage :

Qualification : OS 1.

D. Palisson mâchoires sur programme imposé :

Qualification : OS 2.

Veaux et vachettes (assume complètement l'opération).

Qualification : OQ.

Palisson molissa.

Engageur débordeur.

Qualification : OS 1.

Engageur débordeur (avec positionnement de l'indice).

Qualification : OS 1.

Repassage sur palisson veaux.

Qualification : OS 1.

E. Ponceur main avec flexible :

Qualification : OQ.

Sans réglage.

Qualification : OS 1.

Avec réglage.

Qualification : OS 2.

Ponceur meuleur.

Qualification : OS 2.

Brossage : débordeur engageur.

Qualification : OS 1.

Velours : effleurage et meulage veaux.

Qualification : OQ.

F. Triage demi-fini :

Simple selon critère sommaire.

Qualification : OS 1.

Classement et orientation.

Qualification : OQ.

G. Cadrages à pinces :

Qualification : OS 2.

Échantillonnage croûtes.

Qualification : OS 1.

Échantillonnage vachettes.

Qualification : OS 1.

Échantillonnage veaux.

Qualification : OS 2.

Trieur fluere en choix et force sur bleu et semi-fini, responsable du contrôle qualitatif.

Qualification : OHQ.

H. Cuisine :

Coloriste (recherche et réalisation et mise au point de la nuance sur machine) répond à la définition des coloristes qualifiés et assure le contrôle de la conformité de la teinte en sortie de machine ou opération main.

Qualification : OHQ.

Préparateur cuisinier.

Qualification : OS 2.

I. Flancheur main veaux et vachettes sur table :

Qualification : OS 2.

Dégageur machine.

Qualification : OS 1.

Engageur conducteur de machine.

Qualification : OS 2.

Egaliseur main sur tapis (machine automatique).

Qualification : OS 1.

J. Pistoletteur main (simple) :

Qualification : OS 1.

Prépare ses produits et règle son pistolet.

Qualification : OQ.

Pistolet automatique :

Engageur débordeur.

Qualification : OS 1.

Conducteur de pistolet automatique.

Qualification : OS 2.

Régleur, détermine le nombre de passages.

Qualification : OQ.

K. Presses :

Approvisionnement.

Qualification : OS 1.

Automatiques et Altera, sans réglage.

Qualification : OS 1.

Conducteur de presse avec changement de tapis.

Qualification : OS 2.

L. Repassage finiflex et liégeage :

Qualification : OS 1.

Sur vachettes.

Qualification : OS 1.

Sur vachettes avec réglage.

Qualification : OS 2.

Sur veaux.

Qualification : OS 2.

Sur veaux avec réglage.

Qualification : OQ.

M. Glaceur machine :

Qualification : OS 1.

Cylindreur machine.

Qualification : OS 1.

Buteur machine.

Qualification : OS 1.

N. Lissage veaux :

Qualification : OS 1.

Lissage en premier.

Qualification : OS 2.

Lissage en fini.

Qualification : OQ.

O. Repassage main en fini :

Qualification : OS 1.

P. Mesurage :

Engageur.

Qualification : OS 1.

Débordeur.

Qualification : OS 1.

Electronique (Metram).

Qualification : OS 1.

■ Secteur manutention mécanique

Cariste.

Conducteur simple (sans moteur).

Qualification : OS 1.

Chargé de la réparation des peaux ou de la tenue d'un stock ou cariste routeur tenant à jour des fiches de travail.

Qualification : OQ.

Conducteur simple (à moteur).

Qualification : OS 2.

■ Secteur magasin

A. Emballeur :

Qualification : OS 1.

Emballleur préparateur d'expédition établissant les bordereaux.

Qualification : OS 1.

B. Trieur :

Classeur préparateur commande.

Qualification : OQ.

Simple (triage en fini).

Qualification : OS 2.

Crouponneur-orienteur sur cuirs en poil :

Effectuant des rapports de réception et de rendement et des classements catégoriels sous le contrôle d'un cadre ou d'un technicien.

Qualification : OHQ.

Scieur-régleur :

Assurant la totalité des opérations de réglage et d'entretien courant et ayant l'initiative de la détermination des épaisseurs à obtenir dans le cadre d'un programme général.

Qualification : OHQ.

Trieur :

Trieur fleur en choix et force sur bleu ou semi-fini, responsable du contrôle qualitatif.

Qualification : OHQ.

Coloriste :

Répond à la définition des coloristes qualifiés et assure le contrôle de la conformité de la teinte en sortie de machine ou opération main.

Qualification : OHQ.

2° Mégisserie

A. Ouvrier mégissier (OS 1) :

Accrocheur, décrocheur (n'ayant pas la responsabilité de sèche).

Délainage à la main, sans triage.

Ébarbage simple de peaux tannées (sèches et humides).

Manutentionnaire en brut : déballage, comptage, pesage.

Manutentionnaire en rivière : tannage, teinture.

Mise sur chevalet.

Mise en humide.

Rognage pattes, tête, queue sur peaux brutes (sèches et humides).

Serveur de machine (sans responsabilité de machines ni de l'opération que cette machine effectue).

B. Ouvrier spécialisé (OS 1) :

Accrocheur, décrocheur, ayant responsabilité de la sèche.

Cardage mouton.

Délainage sur machine.

Délainage à la main, avec triage.

Ébarbeur, metteur en forme des peaux.

Écharnage, décrassage, façonnage, effleurage sur tripe sans réglage de machine.

Enchaucenage à la main.

Finiflex.

Lissage au rouleau.

Lunetteuse (Mercier).

Mesureur responsable sur machine à goupelles ou électronique.

Meulage de nettoyage, sur meule ou machine à cylindre.

Mise au vent.

Mouillage pour lustrage.

Machine à imprimer Altéra.

Palisson hydraulique Dress ou Schoedel.

Peluche à main.
Pigmenteur main.
Rognage en rivière sur chevalet, avec décrassage.

Rouleteuse.

Sabrage sur machine.

Séchoir sous vide ou glace.

Trieur en poil (réception sommaire).

C. Ouvrier spécialisé (OS 2) :

Cadrage «ganterie».

Dérayage avec butée.

Écharnage, décrassage, façonnage, effleurage sur tripe, avec réglage de machine.

Rasage peaux de mouton.

Teinture brosse diazo noir sur chrome.

Veloutage sur tannage ferme.

Mise au vent, avec réglage de machine.

D. Ouvrier qualifié (OQ.) :

Classeur pour mise en teinture ganterie.

Classeur de peaux finies.

Chagrinage à la main.

Chef scieur régleur en tripe ou en sec (réglage de la machine avec changement de lame).

Chef scieur régleur de laine en humide (réglage de la machine avec changement de lame).

Coloriste.

Conducteur de machine à dégraisser au solvant.

Dérayage sans butée.

Étireur, débordeur, coupeur, dépeceur de peaux de chamois.

Lissage sur tambour, fautre ganterie.

Lustrage sur peaux lainées.

Meulage fin, chair ou fleur, façon ganterie, velours ou double face, sur meule ou machine à cylindre.

Palissonneur à main sur lame verticale.

Ponçage ganterie en humide.

Parage main à la lunette.

Préparateur-conducteur de machine à pigmenter.

Préparateur-pistoletteur à la main.

Receveur en poil (réception complète).

Trieur de laines par finesse.

Teinturier brosse, couleur et autre sur stain.

2. Employés

Classification et rémunération des employés

Les employés sont classés dans les emplois définis dans la classification ci-dessous, compte tenu de leur fonction et de la qualité professionnelle qu'ils sont appelés à mettre en œuvre dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux classifications et coefficients.

Quand un employé remplit de manière régulière et habituelle plusieurs fonctions relevant d'emplois affectés du même coefficient et nécessitant la mise en œuvre d'aptitudes différentes, il en sera tenu compte dans sa rémunération.

Classification des employés (F/H)

Formalités

■ Employés qualifiés de service commercial, technique ou d'exportation : employés assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité, sont chargés, sous les ordres ou d'un chef de service ou de bureau, de mener à bien soit les opérations commerciales afférentes à un ou plusieurs produits, à l'achat ou à la vente avec agents, clients, fournisseurs d'usines, les opérations relatives aux approvisionnements, aux opérations de douane, aux expéditions etc., suivant les cas, rédigent la correspondance ou la font rédiger. Dans les établissements importants, ces employés peuvent n'effectuer que certaines de ces opérations, à condition que leur tâche comporte la même part d'initiative et de responsabilité.

Coefficient : 185.

■ Employés qualifiés de service administratif ou contentieux : employés remplissant exclusivement, sous les ordres du patron ou d'un chef de service ou de bureau, certaines fonctions relevant des services administratifs ou contentieux d'une entreprise, comportant une part d'initiative et de responsabilité et, nécessairement, les connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale y afférentes.

Coefficient : 185.

■ Dactylographes débutants : employées ayant moins de six mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui ne sont pas en mesure d'effectuer dans les conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par une dactylographe qualifiée. Sténodactylographes deuxième degré. – Employées capables de 100 mots-sténo, 40 mots-minute à la machine, sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.

Coefficient : 185.

■ Secrétaires de direction : collaborateurs immédiats d'un chef d'entreprise, d'un administrateur, d'un directeur ou d'un chef de service, préparent et réunissent les éléments de leur travail.

Coefficient : 185.

■ Employés de comptabilité : agents exécutants, dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable ou du chef comptable, tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

Coefficient : 175.

■ Mécanographes comptables : employés travaillant sur machines mécanographiques, ayant les connaissances de l'aide-comptable de livres.

Coefficient : 175.

■ Comptables industriels : traduisant en comptabilité les opérations industrielles (approvisionnements, fabrications, éventuellement immobilisations) en déduisant les prix de revient et donnant tous renseignements sur les prix de revient aux différents stades de la fabrication.

Coefficient : 185.

■ Comptables commerciaux : traduisant en comptabilité toutes les opérations commerciales et financières, les composent, les rassemblent pour pouvoir en tirer : prix de revient, balances, bilan, statistiques, prévision de trésorerie.

Coefficient : 185.

■ Aides-caissiers : agents, chargés en permanence des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier, d'un chef de service ou du patron.

Coefficient : 175.

■ Caissiers comptables : ayant la responsabilité des espèces en caisse. Encaissant et effectuant tous paiements sur présentation de documents reconnus bons à payer, effectuant toutes les opérations courantes de caisse et les écritures comptables correspondantes.

Coefficient : 200.

■ Comptables deuxième édition : doivent faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable de dresser le bilan éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

Coefficient : 212.

Pour certains postes, le taux hiérarchique devra être complété en fonction de la valeur du Smic. Les chiffres s'entendent pour la zone O et doivent subir les abattements de zone réglementaire.

3. Techniciens. Agents de maîtrise

Classification et rémunération des techniciens et agents de maîtrise (F/H)

Les techniciens et agents de maîtrise seront classés dans les emplois correspondant aux classifications et coefficients définis ci-dessous, en tenant compte de leur qualification professionnelle.

L'ancienneté dans la fonction qu'ils exercent donnera lieu à un supplément de rémunération inclus ou dissocié des appointements et calculé sur les minima de leur catégorie.

Les modalités pratiques d'application seront définies par entreprise.

Classification des techniciens et agents de maîtrise (F/H)

On entend par agents de maîtrise, techniciens et assimilés les agents ayant d'une façon permanente une responsabilité de commandement et de surveillance du personnel, ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de commandement, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

Les catégories types des agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classées en cinq échelons :

- 1^{er} échelon : coefficient 205 ;
- 2^e échelon : coefficient 225 ;
- 3^e échelon : coefficient 250 ;
- 4^e échelon : coefficient 275 ;
- 5^e échelon : coefficient 295.

Agents de maîtrise

Les postes d'agents de maîtrise, conformément aux échelons généraux précités, sont définis comme suit :

a) 1^{er} échelon :

Agent de maîtrise subalterne répondant à la définition générale et se trouvant sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur ou éventuellement d'un cadre. Il agit sur programmes définis et instructions précises. Il fait effectuer des travaux simples.

b) 2^e échelon :

Agent de maîtrise subalterne répondant à la définition générale et se trouvant sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur ou éventuellement d'un cadre. Il agit sur programmes définis et instructions précises. Il fait effectuer sous sa responsabilité des travaux exécutés partiellement par des ouvriers qualifiés.

c) 3^e, 4^e et 5^e échelons (définition générale) :

Un agent de maîtrise professionnel est généralement sous les ordres d'un agent des cadres des échelons supérieurs, soit d'un employeur ou de son représentant. Il est chargé de faire exécuter par des ouvriers les travaux qui lui sont confiés. Il assure le respect des temps, la qualité du travail et la discipline du personnel placé sous ses ordres. Il peut être éventuellement chargé d'établir tous les documents d'ordre ou les remaniements nécessaires pour la bonne exécution du travail, tels que fiches, bons de travail, bons de sortie, etc.

c 1) 3^e échelon :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale sous les ordres directs soit de l'employeur, soit d'un ingénieur, soit d'un agent des cadres supérieurs, faisant exécuter les travaux relevant d'une seule phase de la fabrication.

c 2) 4^e échelon :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale, notamment en ce qui concerne les responsabilités, les initiatives, l'autorité et les connaissances requises pour la bonne exécution du travail dont il a la responsabilité.

c 3) 5^e échelon :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale, ayant une formation professionnelle étendue, le sens des responsabilités et des initiatives, l'autorité et les capacités intellectuelles requises pour la bonne tenue des documents et le rendement.

L'agent de maîtrise 5^e échelon pourra diriger une seule phase de fabrication si l'essentiel du travail qu'il dirige est exécuté par des ouvriers qualifiés et s'il a un effectif de trente-cinq ouvriers au moins sous ses ordres.

Agents d'entretien

Agents de maîtrise des 2^e, 3^e, 4^e et 5^e échelons correspondant aux définitions des mêmes échelons que ceux des agents de maîtrise de fabrication.

Techniciens et assimilés

Les techniciens et assimilés sont classés par référence aux échelons prévus à la définition générale des techniciens et agents de maîtrise.

1. Techniciens

a) Technicien peau brute (échelon 3) :

Technicien ayant la connaissance de la peau brute, des classements en poids et en choix. Il apprécie la qualité et l'état de conservation des peaux. Il assure des réceptions dans l'entreprise ou éventuellement à l'extérieur de celle-ci sans négociation avec le fournisseur.

b) Technicien peau brute (échelon 5) :

Technicien ayant la connaissance générale et approfondie de la peau brute, de ses origines et de ses provenances, des classements en poids et en choix. Il apprécie la qualité et l'état de conservation des peaux. Il assure des réceptions dans l'entreprise ou éventuellement à l'extérieur de celle-ci.

c) Chimiste contrôleur (échelon 2) :

Technicien ayant des connaissances générales de physique et chimie, effectue des analyses courantes et les tests physiques. Procède à des contrôles simples. N'intervient pas directement dans la fabrication.

d) Chimiste contrôleur (échelon 3) :

Technicien ayant outre des connaissances générales de physique et de chimie, de solides connaissances dans le domaine de l'analyse chimique et des tests physiques de tannerie.

N'intervient pas directement dans la fabrication, effectue des analyses des produits utilisés.

e) Chimiste contrôleur (échelon 4) :

Technicien ayant outre des connaissances générales de physique et de chimie, de solides connaissances dans le domaine de l'analyse chimique et des tests physiques de tannerie. N'intervient pas directement dans la fabrication ; effectue des analyses des produits utilisés. Assure le contrôle des opérations de la fabrication et des produits fabriqués.

f) Technicien opérations humides (échelon 3) :

Technicien ayant la connaissance générale des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

g) Technicien opérations humides (échelon 4) :

Technicien ayant des connaissances approfondies et une large expérience des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

h) Technicien opérations de finissage (échelon 3) :

Technicien ayant la connaissance générale des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

i) Technicien opérations de finissage (échelon 4) :

Technicien ayant des connaissances approfondies et une large expérience des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

j) Technicien de planning (échelon 2) :

Met en place les programmes donnés par l'ordonnancement, les remet à la maîtrise, contrôle leur exécution et calcule les besoins nécessaires en personnel et ou en matières.

k) Technicien de planning (échelon 3) :

Elabore les programmes qu'il remet à la maîtrise, contrôle leur exécution et calcule l'ensemble des besoins nécessaires à cette exécution.

l) Chronométrateur analyseur (échelon 3) :

Assure les études de postes, les relevés de temps et la détermination des tâches ou des niveaux.

Effectue tout contrôle de travail.

m) Chronométrateur analyseur (échelon 4) :

Assure les études de postes, les relevés de temps et la détermination des tâches ou des niveaux. Effectue tout contrôle de travail et la recherche des améliorations à apporter aux différents postes. Assure les mises en place sous la responsabilité d'un supérieur.

n) Classeur commissionnaire en fini (échelon 3) :

Assure les opérations de classement des cuirs et peaux finis livrés par les ateliers de fabrication en fonction des critères et impératifs donnés par le service commercial. Est éventuellement responsable de l'équipe de manutention et des trieurs.

o) Classeur commissionnaire en fini (échelon 3) :

Assure les opérations de classement des cuirs et peaux finis livrés par les ateliers de fabrication en fonction de critères et impératifs donnés par le service commercial. Effectue les commissions clients et en assume la responsabilité.

p) Classeur commissionnaire en fini (échelon 4) :

Assure les opérations de classement des cuirs et peaux finis livrés par les ateliers de fabrication en fonction des critères et impératifs donnés par le service commercial. Effectue les commissions clients et en assume la responsabilité. Est éventuellement responsable de l'équipe de manutention et des trieurs.

Nota : La mention commissionnaire implique une notion de responsabilité et de connaissances de la clientèle qui dépasse le cadre normal des attributions des trieurs en fini ouvriers qualifiés.

2. Catégories assimilés

Les collaborateurs administratifs et commerciaux n'appartenant pas aux cadres supérieurs ayant autorité sur des employés administratifs ou commerciaux, ainsi que les techniciens qui, sans exercer de commandement, assument des responsabilités équivalentes, seront classés dans les échelons fixés pour les agents de maîtrise.

Les agents dont les fonctions ne correspondent ni ne sont assimilables à celles données par les définitions se situeront dans les intervalles, leurs emplois définis seront affectés de coefficients hiérarchiques qui leur seront propres.

4. Ingénieurs et cadres

Définition des ingénieurs et cadres administratifs et commerciaux (F/H)

Les ingénieurs et cadres répondent et correspondent aux conditions définies dans la classification professionnelle figurant ci-dessous et correspondant à l'arrêté ministériel du 31 janvier 1946 concernant les ingénieurs et cadres des industries des cuirs et peaux et en général les salariés reconnus tels par l'actuelle rédaction de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947. En sont exclus les collaborateurs qui ne répondent pas à la définition de l'article 4 de la convention collective de retraite et ne bénéficiant de ladite convention qu'en vertu des articles 4 *bis* ou 36.

Classification des ingénieurs et cadres administratifs et commerciaux (F/H)

Position I

Débutants

a) Ingénieurs diplômés.

b) Collaborateurs débutants engagés pour occuper des fonctions de cadres industriels et commerciaux et titulaires de l'un des diplômes suivants : école des hautes études commerciales, école libre des sciences politiques, école supérieure de commerce reconnue par l'État, école supérieure des sciences économiques et commerciales (institut catholique de Paris), agrégation, doctorat, licences universitaires délivrées par les facultés françaises.

Position II

Ingénieurs et collaborateurs assimilés

Techniciens ayant acquis par des études scientifiques et professionnelles ou par une longue expérience personnelle une formation technique appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme qui leur permettent de se mettre rapidement au courant des questions de fabrication ou d'études, d'essais, d'achat, de vente, etc., et qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Ne figurant dans cette position que les agents ne se trouvant plus dans la position de débutants et qui n'ont pas fait l'objet d'une promotion au choix les plaçant dans la position III.

La place hiérarchique de ces collaborateurs se situe au-dessus des agents de maîtrise, même s'ils n'exercent pas sur eux un commandement effectif.

■ Exemples :

Ingénieur d'études

Ingénieur ou technicien généralement sous les ordres d'un chef de service ; il a à effectuer :

- soit des recherches en vue de la fabrication de produits nouveaux ou de nouveaux procédés de fabrication de produits anciens ;
- soit des recherches de méthodes nouvelles de contrôle, d'analyse ou d'essais ;
- soit de suivre dans les services de fabrication la mise en application des recherches sans qu'il soit normalement dans ses attributions d'exercer un commandement dans ces services ;
- soit à procéder à des études relatives à un matériel nouveau et à des installations nouvelles.

Ingénieur de laboratoire

Ingénieur ou technicien généralement sous les ordres d'un chef de laboratoire ou d'un cadre supérieur. Il est chargé de l'exécution des essais de contrôle et de recherches ordinaires sur les fabrications de produits résultant de leur traitement.

Ingénieur de technicité générale

Technicien ayant une bonne connaissance de la technicité générale de son entreprise et qui, du fait de la faible importance de celle-ci, assume la responsabilité de la partie technique et parfois de la partie commerciale. De ce fait, il est amené à exercer simultanément plusieurs fois des fonctions définies dans la position II.

Position II bis

Cadre unique

Technicien qui, ayant une bonne connaissance de la technicité générale de son entreprise, est souvent appelé à remplacer le chef d'entreprise pendant ses absences. Assure la fabrication depuis la réception des matières premières jusqu'à leur transformation définitive, embauche et licencie le personnel, reçoit, le cas échéant, les clients avec lesquels il effectue des ventes ou les fournisseurs ; a souvent la responsabilité des espèces en caisse.

Chef d'atelier

Cadre ayant des connaissances techniques étendues, assurant dans les entreprises de petite importance la responsabilité de toute la fabrication sous la direction effective du chef d'entreprise ou éventuellement par délégation de celui-ci.

Le coefficient du poste est fixé à 330.

Position III

Cadres et assimilés

Cadres administratifs, techniques ou commerciaux généralement placés sous les ordres d'un chef de service ou, dans les établissements à structure simple, de l'employeur, et qui ont à diriger et à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité, ou qui ont des responsabilités équivalentes. Ces cadres n'assument toutefois pas dans leurs fonctions une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Cette position comprend trois classes (A, B, C).

Étant donné la diversité de structure des entreprises, la classification des cadres dans cette position sera adaptée à l'intérieur de chacune de ces classes.

Exemples : chef de bureau de comptabilité, chef d'atelier principal de fabrication, chef du service d'études, chef du service achats, chef de service commercial, chef de fabrication.

Positions supérieures

Chefs de départements et au-delà

Elles comprennent des cadres et assimilés occupant des fonctions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes, soit que leur situation hiérarchique leur donne commandement sur un ou plusieurs cadres, soit que leur situation exige une valeur technique élevée ou soit justifiée par la nécessité de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important.

Coefficients

Les positions types visées ci-dessus pourront être subdivisées en échelons affectés d'un coefficient d'appointements minima qui leur soit propre.

Position I

21 à 25 ans :

Coefficient : $250 + 10 \% = 275$.

25 à 26 ans :

Coefficient : $270 + 10 \% = 297$.

26 à 27 ans :

Coefficient : $290 + 10 \% = 319$.

27 à 28 ans :

Coefficient : $310 + 10 \% = 341$.

Après 28 ans :

Coefficient : $330 + 10 \% = 363$.

Position II

À défaut de promotion au choix leur accordant les avantages au moins égaux, les collaborateurs dont les appointements auront été, pendant trois années consécutives, établis au coefficient 330, ne pourront, passé ce délai, être rémunérés à des appointements inférieurs à ceux qui résultent de l'application du coefficient 360.

Ces appointements ne pourront être inférieurs à ceux qui résultent de l'application du coefficient 376 après une nouvelle période de cinq ans d'ancienneté dans l'établissement et du coefficient 393 après une seconde période de cinq ans consécutive à la précédente.

Position II bis

Un coefficient unique est affecté à cette position, soit 363 ($330 + 10 \%$).

Position III

Coefficient :

Classe A : $400 + 10 \% = 440$.

Coefficient :

Classe B : $500 + 10 \% = 550$.

Coefficient :

Classe C : $600 + 10 \% = 660$.

Positions supérieures

Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent. Ces appointements devront être au moins supérieurs de 10 p. 100 à ceux de l'échelon où se situe le collaborateur le mieux payé qui travaille sous les ordres de l'intéressé à conditions égales d'ancienneté.

2. Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

Clauses communes. Rémunération

A. Le taux des salaires minima à appliquer aux différentes catégories de salariés est défini par l'avenant salaire.

Concernant le personnel « ouvrier », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés selon une grille comprenant un taux horaire et un salaire mensualisé.

Les salaires bruts mensualisés sont calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Concernant les personnels « employés », « techniciens et agents de maîtrise » et « cadres », les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures/semaine, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Les salaires minima et la classification prévue à la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement.

B. À titre exceptionnel, des primes distinctes du salaire peuvent être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses dans lesquelles des travaux sont exécutés dans certains établissements, lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires des ouvriers qui les exécutent.

C. Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Cette pause ne sera pas rémunérée. En effet, les temps de pause ne constituent pas du temps de travail effectif. Toutefois, si les critères du temps de travail effectif sont réunis, tels que définis à l'article L. 3121-1 du code du travail, le temps de pause doit être traité comme tel, sans qu'il soit possible de déroger à cette règle (cf. code du travail art. L. 3121-2).

Le cas échéant, les temps de pause définis par accord collectif d'entreprise ou d'établissement priment sur l'accord de branche (cf. code du travail art. L. 3121-17).

E. En cas de travail exceptionnel en dehors de l'horaire habituel, les heures comprises entre 22 heures et 5 heures feront l'objet d'une majoration en valeur au moins égale à 20 % du salaire minimum professionnel de la catégorie. Cette majoration s'applique exclusivement à la catégorie des ouvriers.

F. La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accords par entreprise.

Article 5 | *Durée. Révision. Dénonciation. Publicité de l'accord. Dépôt*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet accord s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Fait à Paris, le 29 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 11 avril 2023

relatif au barème des appointements minimaux garantis pour l'année 2023

NOR : ASET2350500M

IDCC : 650

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFTD ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

Les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie se sont réunis le 11 avril 2023 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2023, la réévaluation du barème des appointements minimaux des ingénieurs et cadres prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Cette analyse a porté tant sur le contexte général de l'année 2022, encore marquée par la crise sanitaire ainsi que par la guerre en Ukraine et la crise énergétique européenne, que sur les perspectives pour 2023. Les appointements minimaux prévus ci-dessous tiennent compte de cette analyse.

Sur cette base, les signataires ont convenu de ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Article 2 | Barèmes des appointements annuels minimaux pour 2023

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2023.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit

d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

Article 2.1 | Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2023, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	24 709 €
76	27 616 €
80	29 070 €
84	30 523 €
86	31 250 €
92	33 430 €
100	36 337 €
108	39 244 €
114	41 424 €
120	43 604 €
125	45 421 €
130	47 238 €
135	49 055 €
180	65 407 €
240	87 209 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-56 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

(Voir page suivante.)

Article 2.2 | Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis pour 2023, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

60 et 68	21 486 €
76	24 014 €
80	25 278 €
84	26 542 €
86	27 174 €
92	29 070 €
100	31 597 €
108	34 125 €
114	36 021 €
120	37 917 €
125	39 497 €
130	41 077 €
135	42 656 €

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

Article 2.3 | Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis pour 2023, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	27 932 €
76	31 218 €
80	32 861 €
84	34 504 €
86	35 326 €
92	37 790 €
100	41 077 €
108	44 363 €
114	46 827 €
120	49 292 €
125	51 346 €
130	53 400 €

135	55 453 €
180	65 407 €
240	87 209 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Article 2.4 | Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis pour 2023, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	
76	
80	32 861 €
84	34 504 €
86	35 326 €
92	37 790 €
100	41 077 €
108	44 363 €
114	46 827 €
120	49 292 €
125	51 346 €
130	53 400 €
135	55 453 €
180	65 407 €
240	87 209 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le barème ci-dessus fixe des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif. Les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre lorsque ce nombre est inférieur au volume du forfait équivalent au temps complet applicable dans l'entreprise.

Article 2.5 | Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis pour 2023, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	
76	
80	49 055 €
84	49 055 €
86	49 055 €
92	49 055 €
100	49 055 €
108	49 055 €
114	49 055 €
120	49 292 €
125	51 346 €
130	53 400 €
135	55 453 €
180	65 407 €
240	87 209 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Article 3 | Application des barèmes

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre 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 les barèmes ci-dessus seront applicables *pro rata 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, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

Article 4 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 5 | 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 6 | Force normative

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent, pour les ingénieurs et cadres de la métallurgie, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail. À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 7 | Dépôt et extension

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 11 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **828 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Manche)

(9 janvier 1976)

(Étendue par arrêté du 27 octobre 1976,

Journal officiel du 26 novembre 1976)

Accord n° 42 du 31 mars 2023

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques
et aux taux effectifs garantis annuels

NOR : ASET2350516M

IDCC : 828

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

UIMM Manche,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

UNSA ;

SMNO CFE-CGC ;

CFDT métaux Manche,

d'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit, à l'issue de la négociation annuelle prévue aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, ouverte le 8 février 2023, et en conformité avec les dispositions de l'accord national intervenu le 17 janvier 1991 :

Article 1^{er}

L'annexe III « Rémunérations minimales hiérarchiques. Taux effectifs garantis annuels » à la convention collective susvisée résultant de l'accord n° 41 du 25 mars 2022 modifiée par avenant du 7 octobre 2022 est annulée en son entier et remplacée par les dispositions suivantes :

(Voir page suivante.)

« Annexe III

Rémunérations minimales hiérarchiques. Taux effectifs garantis annuels

Article 1^{er} | *Rémunérations minimales hiérarchiques*

1.1. La valeur du point unique, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures soit 151,67 heures mensuelles, servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à :

■ 5,40 euros au 1^{er} mai 2023.

1.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 11 de l'avenant « mensuels » de la présente convention collective, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté.

La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté, pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

1.3. Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'alinéa 1.1 du présent article, de l'article 7 modifié de l'avenant "Mensuels" (alinéa 7.5) et de l'article 8 modifié (alinéa 8.5) de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels, sert exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 2 | *Taux effectifs garantis annuels de l'année civile 2023*

2.1. Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques découlant de l'article 1^{er}, un barème de taux effectifs garantis annuels est fixé pour 2023 dans les conditions prévues par l'accord national du 17 janvier 1991.

2.2. Ce barème détermine, pour chaque coefficient de la classification selon la filière, la rémunération annuelle en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Article 3 | *Modalités d'application du barème des taux effectifs garantis annuels*

3.1. Le barème ci-après fixant les garanties annuelles de rémunération effective pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

3.2. Pour l'application des garanties de salaires effectifs annuels ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales en vertu de la législation de sécurité sociale.

3.3. De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté *pro rata temporis* en cas de survenance :

- d’embauche en cours d’année ;
- d’un changement de coefficient en cours d’année ;
- d’un départ de l’entreprise en cours d’année ;
- d’une suspension du contrat de travail.

3.4. Le barème des taux effectifs garantis annuels subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, notamment pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

3.5. S’agissant de taux annuels minima, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d’année et au plus tard le 31 janvier de l’année suivante ou, en cas de départ de l’entreprise en cours d’année, à la fin du contrat de travail.

3.6. S’il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du taux effectif garanti annuel applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

Article 4 | *Barème des taux effectifs garantis annuels pour l’année 2023*

4.1. À partir du 1^{er} janvier 2023 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures/mois) des taux effectifs garantis applicable s’établit comme suit en euros, pour les filières ouvriers, administratifs et techniciens :

(En euros.)

Coefficients	TEG
140	21 380
145	21 392
155	21 469
170	21 618
180	21 662
190	22 014
215	22 247
225	22 389
240	23 224
255	24 266
270	25 463
285	26 605
305	28 273
335	31 171
365	33 806
395	36 045

4.2. À partir du 1^{er} janvier 2023 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 Heures/mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit en euros, pour la filière agents de maîtrise d'atelier :

(En euros.)

Coefficients	TEG
215	22 389
240	23 762
255	24 672
285	27 472
305	29 458
335	32 137
365	34 541
395	36 286

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 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.

Le présent accord, établi conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et pour dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension de cet accord selon la procédure d'examen accéléré prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Cherbourg-en-Cotentin, le 31 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **878** | **MENSUELS DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES DU RHÔNE**
(21 mai 1976)

(Étendue par arrêté du 21 novembre 1986,
Journal officiel du 11 décembre 1986)

Accord du 6 mars 2023

relatif aux rémunérations annuelles garanties
et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2023

NOR : ASET2350510M

IDCC : 878

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

UIMM Lyon-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Métallurgie Rhône CFE-CGC ;

Métallurgie Rhône FO ;

CFDT SYMETAL 69,

d'autre part,

Vu les dispositions de l'accord national métallurgie du 17 janvier 1991 institutionnalisant le double barème RMH et taux garantis et portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983 étendu le 1^{er} juillet 1991.

Décident que :

L'accord du 11 mai 2022, ainsi que l'avenant du 28 septembre 2022, fixant l'annexe II à la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976 sont annulés et remplacés par le présent accord qui sera annexé à la présente convention sous la forme d'une nouvelle annexe II.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques, tel que fixé le 11 mai 2022 en vertu de l'article 32 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est modifié selon le barème 35 heures annexé au présent accord.

Ce barème de RMH, distinct de celui des rémunérations annuelles garanties, ne constitue nullement une rémunération minimale garantie. Il ne sert qu'au calcul des primes d'ancienneté. Ce barème est applicable à compter du 1^{er} juin 2023.

Article 2 | Primes d'ancienneté

Conformément à l'article 36 de la convention collective des industries métallurgiques du Rhône, le montant des primes d'ancienneté dont bénéficient les salariés qui remplissent les conditions nécessaires est calculé sur la base des rémunérations hiérarchiques telles que fixées dans l'article 1^{er} du présent accord.

Article 3 | Rémunérations annuelles garanties

Le barème des rémunérations annuelles garanties, tel que fixé par l'accord du 11 mai 2022 puis son avenant du 28 septembre 2022, en vertu de l'article 32 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est annulé et remplacé par le nouveau barème 35 heures annexé au présent accord.

Ce barème définit les garanties minimales de rémunérations annuelles applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône.

Les rémunérations annuelles garanties déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié défini comme à l'alinéa précédent ne pourra être rémunéré pour une durée annuelle correspondant à 35 heures de travail hebdomadaire et pour le coefficient considéré.

Les rémunérations annuelles garanties doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et calculées *pro rata temporis* en cas de :

- départ ou entrée en cours d'année ;
- changement de classification (en cours d'année).

Le barème s'applique à compter du 1^{er} janvier 2023 et concerne l'ensemble des rémunérations telles que définies par l'article 4 du présent accord et versées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023.

Article 4 | Clause de revoyure

La fixation du barème des rémunérations annuelles garanties annexé au présent accord tient compte de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de la signature de l'accord.

Les partenaires sociaux reconnaissent leur volonté commune de maintenir une grille respectueuse du Smic. En conséquence, au regard des évolutions significatives de l'inflationannoncées, ils conviennent de se rencontrer à nouveau au cours de l'année civile 2023, si le Smic venait une nouvelle fois à être augmenté, pour réexaminer la rémunération des coefficients rattrapés par cette augmentation.

Les parties attestent ainsi de leur attachement à maintenir une grille ne comportant pas de rémunération en dessous du Smic, comme élément favorable à l'image de la branche professionnelle et à l'attractivité de ses métiers.

Article 5 | Vérification du respect de la rémunération annuelle garantie

À la date du paiement du salaire du mois de décembre, l'employeur vérifiera que le montant total des rémunérations à prendre en considération est au moins égal au montant de la rémunération annuelle garantie. À défaut, un complément égal à la différence entre les rémunérations perçues et la rémunération annuelle garantie est versé avec la paie afférente à ce mois.

Pour vérifier si les salaires réels pratiqués ne sont pas inférieurs aux rémunérations annuelles garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie men-

suel et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les primes d'ancienneté prévues par l'article 36 de la convention collective ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 30 de la convention collective ;
- les revenus découlant de la législation sur l'intéressement et de la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 6 | *Respect des garanties conventionnelles*

L'application du présent accord et en particulier du barème des rémunérations annuelles garanties ne peut avoir pour conséquence l'exclusion d'une quelconque disposition de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône et notamment des articles 27, 28 et 29 relatifs aux majorations de salaires.

Article 7 | *Indemnité forfaitaire de nuit*

L'indemnité fixée par l'article 29 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône appelée communément « prime de panier de nuit » est fixée à compter du 1^{er} juin 2023 à 7,10 €.

Article 8 | *Dates d'application de l'accord*

Compte tenu des dispositions ci-dessus, l'application du présent accord s'opérera selon des dates différentes :

- la grille de rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté s'appliquera à compter du 1^{er} juin 2023 ;
- la nouvelle grille de rémunérations annuelles garanties s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2023 ;
- l'indemnité forfaitaire de nuit s'appliquera à compter du 1^{er} juin 2023.

Article 9 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il sera applicable aux dates indiquées à l'article 8 et a pour terme la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de la métallurgie signée le 7 février 2022.

Il cessera ainsi de plein droit à l'échéance de son terme, soit à cette même date.

Article 10 | *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 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 minima et l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

Article 11 | Notification et dépôt

Le présent accord a été 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 par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Lyon, le 6 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Barème I

Rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté

Barème applicable à compter du 1^{er} juin 2023.
Base 35 heures.
(Annexe à l'article 1^{er} de l'accord du 6 mars 2023.)

Niveau	Échelon	Coef.	Ouvriers (RMH majorée de 5 %)		Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier (RMH majorée de 7 %)
V		395			1 659,00		1 659,00	1 775,13
	3	365			1 533,00	AM7	1 533,00	1 640,31
	2	335			1 407,00	AM6	1 407,00	1 505,49
	1	305			1 281,00	AM5	1 281,00	1 370,67
IV	3	285	TA4	1 256,85	1 197,00	AM4	1 197,00	1 280,79
	2	270	TA3	1 190,70	1 134,00			
	1	255	TA2	1 124,55	1 071,00	AM3	1 071,00	1 145,97
III	3	240	TA1	1 058,40	1 008,00	AM2	1 008,00	1 078,56
	2	225			945,00			
	1	215	P3	948,15	903,00	AM1	903,00	966,21

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	Ouvriers (RMH majorée de 5 %)		Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier (RMH majorée de 7 %)
II	3	190	P2	837,90	798,00			
	2	180			756,00			
	1	170	P1	749,70	714,00			
I	3	155	O3	683,55	651,00			
	2	145	O2	639,45	609,00			
	1	140	O1	637,98	607,60			

Annexe II Barème II

Rémunérations annuelles garanties

Barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2023.
Base 35 heures.
(Annexe à l'article 3 de l'accord du 6 mars 2023.)

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	Ouvriers		Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier	
V		395			31 400,00		31 400,00		34 627,36
	3	365			30 000,00	AM7	30 000,00	AM7	32 124,27
	2	335			28 000,00	AM6	28 000,00	AM6	29 692,50
	1	305			25 600,00	AM5	25 600,00	AM5	27 190,88
IV	3	285	TA4	24 290,00	23 500,00	AM4	23 500,00	AM4	25 396,47
	2	270	TA3	23 100,00	22 500,00				
	1	255	TA2	22 260,00	21 900,00	AM3	21 900,00	AM3	23 641,33
	3	240	TA1	22 000,00	21 790,00	AM2	21 790,00	AM2	22 394,67
III	2	225			21 650,00				
	1	215	P3	21 600,00	21 600,00	AM1	21 600,00	AM1	21 650,00
	3	190	P2	21 500,00	21 500,00				
II	2	180			21 472,00				
	1	170	P1	21 450,00	21 450,00				

Niveau	Échelon	Coef.	Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier	
I	3	155	O3	21 000,00				
	2	145	O2	20 700,00				
	1	140	O1	20 512				

Accord du 21 février 2023

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2350499M

IDCC : 1307

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

FNCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

CFE-CGC cinéma,

d'autre part,

il a été convenu le présent accord :

Préambule

À titre liminaire, les partenaires sociaux signataires souhaitent réaffirmer dans ce préambule leur profond attachement au respect du principe de non-discrimination. Selon eux, la lutte contre l'exposition des salariés aux propos et comportements homophobes, sexistes, racistes, handiphobes, liés à la religion, à l'état de santé et à toute autre forme de propos discriminatoires est primordiale ; ces actes et propos malveillants demeurent encore trop nombreux en milieu professionnel.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche. Il concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 renforcée par la loi n° 2006-304 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009, la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et complétée par les ordonnances travail du 22 septembre 2017.

Elle fait suite à une précédente négociation sur le sujet, qui s'est déroulée en 2020-2021. À l'issue de cette dernière, une plateforme « Travaux paritaires » a été créée sur le site de la fédération sur laquelle les employeurs et salariés de la branche peuvent prendre connaissance, entre autre, du « Livret conciliation vie professionnelle et familiale » ainsi, que du « guide de bonnes pratiques sur l'égalité professionnelle », documents rédigés paritairement avec les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique.

Dans le cadre de nouvelles négociations sur le thème de l'égalité femmes-hommes, un diagnostic de situation comparée a été réalisé pour étudier la situation respective des femmes et

des hommes des entreprises de la branche concernant l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que les conditions respectives de travail (rémunération, durée de travail, conciliation vie professionnelle et familiale...).

Le diagnostic démontre une forte féminisation de certains métiers, un nombre significatif de temps partiels majoritairement féminins, des écarts de rémunération et une répartition déséquilibrée entre les femmes et hommes en fonction du niveau hiérarchique.

Pour compléter ce diagnostic, établi à partir des données statistiques recueillies auprès d'Audiens et de l'Afdas, les partenaires sociaux ont souhaité qu'une enquête qualitative soit directement menée auprès des exploitants afin d'évaluer l'utilisation, dans les entreprises de la branche, des aménagements légaux ou conventionnels favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Les résultats obtenus dans le cadre de cette enquête, représentant 62 % des salariés de la branche, ont fait apparaître une mauvaise connaissance des outils légaux et conventionnels et ont ainsi révélé certaines difficultés pouvant exister dans la conciliation des impératifs professionnels et familiaux.

À cet égard, l'égalité professionnelle est une préoccupation partagée par les partenaires sociaux de la branche.

L'objectif de ce présent accord est donc d'agir sur les différents aspects précités afin de réduire les inégalités et de contribuer à une véritable égalité entre femmes et hommes.

L'accès à l'emploi sans considération du sexe ou de la situation familiale constitue un enjeu fort que les partenaires sociaux s'engagent à prendre en compte dans les accords et plans d'actions des entreprises de la branche.

L'effort doit également porter sur l'accès aux formations et aux évolutions de carrière dans lesquels l'égalité des chances doit être assurée.

Forte de leur responsabilité sociale, les entreprises de la branche se doivent ainsi d'œuvrer pour permettre une évolution des représentations et comportements, et de concourir de manière déterminante à l'évolution de l'égalité professionnelle en leur sein.

Le présent accord traduit la volonté des parties signataires de la branche d'atteindre ces objectifs.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les facteurs d'inégalités sont à la fois le résultat de pratiques qu'il faut améliorer, mais aussi de stéréotypes et de croyances qu'il faut faire évoluer.

Le présent accord vise, par conséquent, à traiter de ces deux aspects et à réduire en conséquence les inégalités pouvant exister entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche. Afin de s'engager dans une politique cohérente en faveur de l'égalité professionnelle, les parties ont choisi d'intervenir sur les cinq domaines d'actions suivants, auxquels ils ont associé des objectifs de progression, des actions et des mesures permettant de les atteindre :

- le recrutement ;
- la rémunération ;
- la formation professionnelle ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et salariés relevant de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (IDCC n° 1307).

Article 2 | Premier domaine d'actions : le recrutement

Le diagnostic, intégré au rapport de branche de mars 2022 met en avant une quasi-parité sur l'ensemble des salariés tous postes confondus tout en relevant la persistance à ce jour de plusieurs problématiques, dont une répartition et vision genrée des métiers.

Le recrutement constitue un des premiers leviers pour favoriser une mixité d'accès à l'ensemble des métiers.

Les stéréotypes culturels quant aux rôles attribués aux femmes et aux hommes peuvent contribuer à des inégalités dans les métiers de l'exploitation cinématographique, notamment en matière d'emploi occupé, de fonctions ou de responsabilités confiées et à une limitation de la mixité dans les métiers considérés comme traditionnellement masculins ou féminins.

Afin de lutter contre ces stéréotypes, les entreprises devront veiller à la mise en place d'actions de sensibilisation dans la mesure du possible.

2.1. Rédaction des offres d'emploi

La formulation des annonces des offres d'emploi doit être objective.

Aucun critère discriminatoire ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi, quels que soient les postes à pourvoir.

Un soin particulier devra être apporté par les entreprises au choix des intitulés de postes et des offres d'emploi pour éviter les terminologies trop sexuées ainsi que les stéréotypes.

Afin d'éviter toute exclusion de l'un ou l'autre sexe, la mention « H/F » devra être portée sur chaque offre d'emploi permettant ainsi aux femmes comme aux hommes de pouvoir postuler.

De même, et chaque fois que cela est possible, l'intitulé du poste devra être libellé au masculin et au féminin.

2.2. Processus du recrutement

Il est rappelé que nul ne peut être écarté d'un processus de recrutement en raison de son appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Les critères de recrutement des entreprises doivent être uniquement et exclusivement fondés sur les compétences et aptitudes, la qualification des postulants, leurs diplômes et leur expérience professionnelle.

Les candidatures doivent être examinées selon les mêmes critères objectifs, au regard de dispositifs de sélection et processus de recrutement identiques.

Les entreprises devront rechercher, dans leur processus de recrutement, aussi bien interne qu'externe, chaque fois que possible, l'équilibre et la parité entre les femmes et les hommes. Les partenaires sociaux admettent cependant que la recherche de cette parité reste conditionnée pour les entreprises aux candidatures reçues et au niveau de compétences des candidats.

Les entreprises de la branche veilleront à ce que les cabinets de recrutements externes ou les entreprises de travail temporaire auxquelles elles font appel respectent le principe de non-discrimination.

2.3. Féminisation des postes d'encadrement par le recrutement

Les entreprises de la branche devront informer et sensibiliser leurs acteurs du recrutement de leur volonté d'améliorer la présence des femmes dans l'encadrement et plus particulièrement aux fonctions à fortes responsabilités et de direction.

Elles veilleront à leur communication afin de favoriser les candidatures féminines sur les postes d'encadrement et plus particulièrement aux fonctions à fortes responsabilités et de direction.

3.1. Égalité des rémunérations

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes constitue l'un des premiers fondements de l'égalité professionnelle.

La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail, à compétences, diplômes et expériences identiques. Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

À l'embauche, les entreprises garantissent un niveau de rémunération similaire entre les femmes et les hommes pour un même emploi, à compétence, qualification, expérience, équivalentes.

Les entreprises veilleront à ce que les écarts entre les hommes et les femmes ne se créent pas avec le temps.

Les entreprises sont responsables, seules, de mettre en œuvre les moyens d'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il appartiendra ensuite à chaque entreprise de définir le cas échéant et au regard des éléments constatés, ses propres objectifs de progression à ce titre en vue de parvenir à résorber ces éventuels écarts.

À cet effet, elles prendront les mesures de rattrapage et de rééquilibrage appropriées et engageront des actions correctives afin de parvenir à l'égalité.

La branche réaffirme également le principe selon lequel les décisions relatives à la gestion des rémunérations, des carrières et des promotions doivent exclusivement reposer sur des critères objectifs, mesurables et réalisables. Les entreprises sensibiliseront leurs équipes à l'application effective de ces principes.

3.2. Rémunération lors des retours des congés maternité et congés d'adoption

À l'issue d'un congé maternité et congé d'adoption, la rémunération des salariés fait l'objet d'un examen systématique. Elle est réajustée conformément aux textes légaux précisant que cette rémunération est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans leur établissement.

Les congés maternité et congés d'adoption ne doivent avoir aucune incidence négative sur l'évaluation ou l'évolution du ou de la salariée.

Article 4 | Troisième domaine d'actions : la formation professionnelle

La formation professionnelle est l'un des éléments moteurs de l'évolution professionnelle. Elle permet, outre le maintien dans l'emploi et l'adaptation au poste, d'accéder à des catégories professionnelles supérieures et à des postes à plus de responsabilités.

Lors de l'élaboration des plans de formation, chaque entreprise portera une attention particulière, à :

- permettre une totale équité à l'accès à la formation, en respectant la proportion entre femmes et les hommes dans les emplois concernés ;
- encourager les hommes à se former à des emplois majoritairement occupés par des femmes, et les femmes à des emplois majoritairement occupés par des hommes ;
- développer la mixité dans les équipes.

Les entreprises doivent respecter un délai de prévenance de 15 jours pour toute formation hors du lieu de travail habituel, afin de permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les entreprises organiseront les formations autant que possible pendant le temps de travail et dans un lieu le plus proche possible du lieu de travail du salarié.

Les entreprises s'engagent à proposer, dans la mesure du possible, des formations en mode digitale, sous tout format accessible aux salariés (e-learning, visio-conférence, etc.), afin de rendre les formations plus accessibles aux salarié(e)s et favoriser ainsi l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Si les formations impliquent des déplacements, les frais inhérents à ceux-ci seront pris en charge selon les règles propres à chaque entreprise.

Article 5 | Quatrième domaine d'actions : l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les parties réaffirment le droit fondamental de chaque salarié de mener une vie personnelle (familiale et sociale) en parallèle de sa vie professionnelle.

À cette fin, elles déclarent vouloir renforcer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette orientation est susceptible de remettre en cause les représentations stéréotypées d'une répartition « traditionnelle » des rôles des femmes et des hommes dans l'exercice de la responsabilité familiale. Elle doit permettre aux seconds parents, homme ou femme, d'exercer pleinement leur parentalité. Elle peut également être de nature à modifier le modèle du présentéisme, et à favoriser la qualité de vie au travail.

5.1. La parentalité

5.1.1. Les congés liés à la parentalité

Les congés liés à la parentalité (maternité, paternité, adoption et congé parental d'éducation) ne peuvent en aucun cas constituer un frein à l'évolution professionnelle.

De même, les partenaires sociaux souhaitent donner un accès égal à la femme et à l'homme, tant au niveau des responsabilités professionnelles qu'au niveau des responsabilités parentales.

Avant le départ en congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, le responsable hiérarchique informe le salarié qu'un entretien aura lieu à sa reprise.

Au retour de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, les salariés bénéficient d'un entretien avec leur responsable hiérarchique au plus tôt et durant les deux semaines de leur reprise.

L'objectif de cet entretien est une reprise de contact. Les points abordés sont ceux nécessaires à une bonne reprise du travail à savoir les actualités, événements et formations qui se sont déroulées au sein de l'entreprise durant l'absence et les éventuels souhaits d'adaptation temporaire des horaires de travail.

Selon leurs besoins, les salarié(e)s bénéficient, d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Après un congé maternité, d'adoption et parental d'éducation, le salarié a droit à un entretien professionnel avec son employeur, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

5.1.2. Encourager la parentalité quel que soit le schéma familial

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent permettre aux seconds parents d'exercer leur parentalité en toute légitimité, à savoir :

- prendre le congé de paternité ou de l'accueil de l'enfant dans son intégralité ;
- prendre un congé parental.

Disposer d'un aménagement des horaires de travail, lorsque le salarié(e) en fait la demande et en accord avec le responsable hiérarchique.

5.1.3. Parentalité et solidarité familiale

Les partenaires sociaux signataires encouragent les entreprises de la branche à maintenir un lien avec le salarié pendant la durée du congé.

Aussi, un aménagement d'horaires lors de la rentrée de l'année scolaire de l'enfant ou dans le cadre d'une rencontre parents/professeurs de début d'année pourra être accordé au salarié, sous réserve de l'accord exprès de l'employeur.

5.1.4. Articulation et conciliation des temps de vie

Les employeurs sont invités à privilégier les modes d'organisation du temps de travail de façon à concilier vie professionnelle et vie familiale. Ils sont encouragés à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale.

En tenant compte de l'organisation de l'entreprise, les employeurs veilleront à prendre en considération les contraintes et obligations des salariés quant à leur vie familiale pour déterminer l'ordre des départs en congés payés. À ce titre, les partenaires sociaux rappellent que les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané par application de l'article L. 3141-14 du code du travail.

Les entreprises de la branche veilleront également à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Les entreprises devront veiller, sauf cas d'urgence, à ce que les réunions soient planifiées de manière suffisamment anticipée afin que les salariés puissent concilier vie professionnelle et vie privée. Si des déplacements sont à prévoir, ces derniers devront être planifiés à l'avance pour permettre là aussi un équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Les partenaires sociaux signataires souhaitent également réaffirmer, dans ce présent accord, le principe du droit à la déconnexion. Pour rappel, l'objectif du droit à la déconnexion est de permettre aux salariés de concilier vie personnelle et vie professionnelle, tout en luttant contre les risques de burn-out. Pour cela, ils doivent avoir la possibilité de ne pas se connecter aux outils numériques et de ne pas être contacté par leur employeur en dehors de leur temps de travail (congés payés, jours de RTT, week-end, soirées...). Ce droit à la déconnexion concerne tous les salariés, notamment ceux qui télétravaillent ou qui bénéficient du statut cadre.

5.1.5. La monoparentalité

La famille monoparentale est composée d'un salarié(e) élevant seul(e) un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans. Pour faciliter la prise en considération de cette situation particulière, les salariés concernés doivent au préalable en informer leur employeur en communiquant les documents afférents.

5.1.5.1. Garde d'enfants

Lorsque l'organisation du travail le permet, et après validation hiérarchique, un aménagement des horaires de travail peut être envisagé pour les salariés élevant seul leur(s) enfant(s).

De plus, lors des vacances scolaires, l'entreprise doit faciliter autant que possible la prise de vacances lorsque le salarié a informé son employeur des dates de garde de son ou ses enfant(s).

5.1.5.2. Temps partiel et monoparentalité

L'entreprise sera particulièrement attentive aux demandes formulées par les salarié(e)s élevant seul un ou plusieurs enfants concernant le passage à temps partiel, ou à l'inverse à temps plein. Lorsqu'un salarié de famille monoparentale fait une demande de ce type, la hiérarchie et/ou le service des ressources humaines se doivent d'examiner toutes les possibilités envisageables pour fournir au salarié la réponse la plus adaptée.

5.2. Le travail à temps partiel

La branche réaffirme sa volonté d'appliquer le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et celles et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière, d'évolution, de rémunération et d'accès à la formation.

Les entreprises de la branche doivent examiner objectivement toute demande de passage à temps partiel. Tout refus devra être motivé auprès du ou de la salarié(e).

Par ailleurs, suite au constat que la majorité des salariés à temps partiel de la branche sont des femmes, les entreprises s'attacheront à proposer en priorité à ce personnel des possibilités d'évolution de contrat, voire de passage à temps complet assorti de la mise en œuvre des formations éventuellement nécessaires, en vue de pourvoir aux fonctions et tâches des entreprises de la branche.

Dans le cadre des négociations relatives aux temps partiels, les entreprises sont invitées à porter une attention particulière :

- au nombre de salariés dont le temps de travail est inférieur à 24 heures hebdomadaires et sur les perspectives éventuelles d'évolution de leur horaire contractuel ;
- à l'accès des salariés à temps partiel à des formations de nature à conforter leur expérience ou à permettre une évolution des compétences.

Il s'agit de permettre le maintien et le développement des compétences des salariés sur leur cœur de métier d'une part et l'acquisition de nouvelles compétences sur d'autres postes que le leur d'autre part, afin d'améliorer leur accès à l'emploi et renforcer la sécurisation des parcours professionnels.

Article 6 | Cinquième domaine d'actions : la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Les partenaires sociaux rappellent conformément aux dispositions du code du travail et notamment aux articles L. 1153-1 et suivants, qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

- de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Les parties rappellent leur souhait de lutter contre tout type de harcèlement susceptible de survenir au sein de l'entreprise et notamment le harcèlement en raison du sexe.

Dans ce cadre, les entreprises s'engagent à mettre en place une communication propre à prévenir et sensibiliser ce type de situation, ainsi qu'une formation/sensibilisation à destination des managers.

Les parties conviennent que l'employeur doit s'assurer que nul ne subisse d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Chaque entreprise doit désigner un ou plusieurs référents harcèlement sexuel, en fonction de son organisation.

Article 7 | Modalités de suivi du présent accord

Les partenaires sociaux assurent le suivi de l'application des dispositions du présent accord en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette commission examine ce sujet au moins une fois par an.

En cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

En outre, tous les ans, un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera établi au niveau de la branche et servira de base au suivi des mesures.

Ce rapport comprendra une analyse par sexe des salariés de la branche, à savoir :

- la répartition par tranche d'âge ;
- la répartition temps plein – temps partiel ;
- la répartition selon le statut ;
- la répartition par filière ;
- l'ancienneté moyenne des salariés ;
- les salariés sous CDD et CDI ;
- les classifications et rémunérations moyennes ;
- par CSP ;
- par dispositif.

Ce rapport comprend également des indicateurs sur l'accès à la formation à savoir le nombre d'heures de formation par sexe, par emploi, selon la nature du contrat de travail ainsi que par thématiques de formation.

Le suivi annuel de ces données permet d'appréhender les évolutions en matière d'égalité professionnelle au niveau des entreprises de la branche, de suivre les résultats des actions de sensibilisation et d'information mises en œuvre par les partenaires sociaux et, le cas échéant, de déterminer des actions spécifiques à déployer pour remédier aux éventuelles problématiques qui pourraient être constatées.

Aussi, l'égalité professionnelle doit être prise en compte dans les négociations de branche quels que soient les sujets traités.

Article 8 | Rappel des sanctions encourues

8.1. Sanctions civiles

Il est rappelé que sont nuls de plein droit toute disposition ou tout acte contraire au principe de non-discrimination et toute clause contractuelle ou conventionnelle réservant le bénéfice d'une mesure à un ou plusieurs salariés en raison du sexe.

Le salarié victime a droit à des dommages et intérêts souverainement appréciés par les juges du fond.

8.2. Sanctions pénales

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'en matière pénale, les discriminations en matière de recrutement, de sanction, de licenciement, de formation ou de demande de stage, ainsi que celles liées à un harcèlement sexuel sont punies par le code pénal de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (art. 225-2 du code pénal). Des peines complémentaires peuvent en outre être prononcées. Pour les personnes morales dont la responsabilité peut être engagée, l'amende peut aller jusqu'à 225 000 euros et être assortie de l'interdiction d'exercer, de l'exclusion des marchés publics, de la fermeture de l'établissement, de l'affichage de la condamnation, etc. (art. 225-4 du code pénal).

Article 9 | *Durée et entrée en vigueur du présent accord*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 10 | *Extension du présent accord*

En application de l'article L. 2261-15, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique.

Article 11 | *Dépôt et publicité*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 12 | *Dénonciation et révision*

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 21 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 43 du 14 mars 2023
relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} mars 2023

NOR : ASET2350514M

IDCC : 1513

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

Eaux Minérales ;

ABF ;

SNBI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFTD ;

CFE-CGC SNI2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux, représentant des entreprises et des salariés, se sont réunis en CPPNI le 14 mars 2023, afin de négocier sur les salaires minima conventionnels de la branche IDCC 1513.

Le présent accord substitue et remplace l'accord précédent, signé sur le même sujet, à compter du 1^{er} mars 2023.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels au 1^{er} mars 2023

Les salaires minima conventionnels garantis pour un horaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} mars 2023 :

Niveau	Échelon	Minima CCN 1 ^{er} mars 2023 3 %
1	1	1 746,88 €
	2	1 755,03 €
	3	1 805,28 €
2	1	1 853,78 €
	2	1 902,70 €
	3	1 951,54 €
3	1	2 016,93 €
	2	2 064,97 €
	3	2 115,32 €
4	1	2 246,59 €
	2	2 312,18 €
5	1	2 476,08 €
	2	2 541,71 €
	3	2 607,34 €
6	1	2 771,14 €
	2	2 902,34 €
	3	3 099,85 €
7	1	3 328,49 €
	2	3 557,99 €
	3	3 787,47 €
8	1	4 082,53 €
	2	4 377,62 €
	3	4 918,66 €

Article 2 | Champ d'application

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

Il constitue la quarante-troisième actualisation de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

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

Article 3 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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

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

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

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

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

Article 5 | Durée d'application

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

Article 6 | Force normative

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

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

Article 7 | Dépôt, extension et publicité

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

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

Article 8 | Modalité d'application dans le temps

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

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

Fait à Paris, le 14 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES**

Accord du 15 mars 2023
relatif à la prévention et santé au travail

NOR : ASET2350501M

IDCC : 1534

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

Culture Viande ;

FNEAP ;

APV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes ont placé la santé au travail au cœur de leurs priorités, au travers de nombreux accords (prévoyance complémentaire, l'avenant de révision de la convention collective...) et partenariats, notamment avec la convention nationale d'objectifs de la CNAM-TS, et les CARSAT (chartes, convention nationale d'objectifs, guides de bonnes pratiques, recommandations...).

Néanmoins, au vu des statistiques, le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, en particulier les troubles musculo-squelettiques (TMS), reste à un niveau élevé dans la branche.

Il est donc nécessaire de poursuivre les efforts de prévention en renforçant la dynamique engagée depuis plusieurs années déjà.

Dans la mesure où toutes les entreprises de la branche – quelles que soient leur taille, la nature de leur activité et la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels – sont concernées par les enjeux de la santé et sécurité au travail, les partenaires sociaux ont souhaité définir une politique de prévention des risques professionnels pragmatique, efficace et durable.

Cette politique vise notamment à :

- accompagner les entreprises, et en particulier les TPE-PME, dans l’appropriation des enjeux de la prévention des risques professionnels, de l’amélioration des conditions de travail, et de la qualité de vie au travail ;
- placer la prévention au cœur de leur action en encourageant les employeurs et les salariés à communiquer, sensibiliser et former sur ces thématiques ;
- proposer aux entreprises et à leurs salariés des outils concrets et adaptés à la prévention de l’exposition aux facteurs de risques professionnels dans les métiers de la viande.

Chapitre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d’application

Le présent accord est applicable aux entreprises de toute taille entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale des entreprises de l’industrie et des commerces en gros des viandes (IDCC : 1534).

Article 2 | Objet et portée

Le présent accord a pour objet d’instaurer une démarche de prévention à l’exposition aux facteurs de risques professionnels pour l’ensemble des entreprises de la branche.

Chapitre II Rôles et formation des acteurs de la prévention

Article 3 | Les acteurs internes à l’entreprise

Article 3.1 | Rôle de l’employeur : impulsion de la politique de prévention

L’employeur occupe une place centrale dans l’impulsion d’une véritable culture de la prévention et de la santé au travail.

Ainsi, il doit définir la politique de prévention de l’établissement et veiller à tout moment à la stricte et constante application des dispositions législatives et réglementaires, ainsi qu’à l’application des règlements pris dans l’intérêt de la santé et de la sécurité des personnels travaillant sur le site.

D’une manière générale, l’employeur doit jouer un rôle moteur en formalisant, diffusant et affichant son engagement et le positionnement de la prévention comme une priorité pour l’entreprise.

Il doit mettre en place :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d’information et de formation ;
- une organisation et des moyens adaptés, pour permettre à chaque acteur d’occuper le rôle qui est le sien.

Article 3.2 | Rôle du management : vecteur de la culture prévention

Les managers sont les premiers relais de la politique de prévention des risques professionnels mise en place par l’employeur.

Par conséquent, ils doivent intégrer cette dimension dans leur management au quotidien en :

- participant activement à la mise en œuvre de la politique de prévention – santé au travail (analyses AT et MP, construction des plans d’actions, utilisation du document unique d’évaluation des risques professionnels) ;

- écoutant les salariés quant à leurs problématiques de santé au travail et en y répondant de manière systématique ;
- observant une exemplarité dans le comportement et l’observation des règles relatives à la prévention.

Les managers bénéficient d’une formation adaptée leur permettant de prendre pleinement la mesure de leur rôle central en matière de prévention des risques. Lorsque l’entreprise répond aux critères d’éligibilité du fonds de prévention tels que prévus à l’article 12.1, cette formation pourra être prise en charge dans les conditions prévues par le règlement intérieur du fonds et dispensée par un organisme référencé par la branche.

L’organisation du travail doit leur permettre de mener leur mission de garant de la santé et de la sécurité de leurs collaborateurs. Ainsi, ils doivent bénéficier du temps et du recul suffisants pour intégrer la prévention dans leurs actions.

Article 3.3 | *Rôle essentiel des salariés en matière de prévention et santé au travail*

Les salariés ont un rôle essentiel en matière de prévention des risques professionnels dans l’entreprise.

Pour leur permettre de jouer ce rôle pleinement, ils doivent bénéficier de formations adaptées aux métiers exercés et aux postes occupés. Ces actions de formation sont du ressort de l’employeur et doivent être organisées dès l’accueil des salariés puis tout au long de leur activité professionnelle. Les thèmes abordés portent sur la prévention des risques généraux de l’entreprise et de l’atelier, puis des risques spécifiques à chaque poste de travail.

La formation a pour objectif de permettre au salarié de mieux identifier les situations à risques, qui, lorsqu’elles se présentent sont perçues plus rapidement et mieux anticipées. Les salariés concernés pourront :

- se retirer des situations à risques (art. L. 4131-1 du code du travail) ;
- informer leur encadrement direct ;
- veiller au respect des procédures et des instructions qu’ils reçoivent de leur employeur, notamment les consignes de sécurité délivrées dans le règlement intérieur ou au cours de leur information et formation à la sécurité.

La combinaison de la formation et d’un management faisant de la prévention une priorité doit amener l’ensemble des salariés à acquérir une véritable culture de la prévention des risques professionnels.

Article 3.4 | *Rôle des IRP : relais de la dynamique santé au travail*

L’avenant du 27 juin 2019 relatif à la révision de la convention collective ICGV consacre en son titre III « Hygiène », sécurité, prévention et en particulier à l’article 22, la place et le rôle fondamental des instances représentatives du personnel en matière de prévention des risques professionnels.

Afin de remplir leur mission de relais en matière de prévention et santé au travail, une commission hygiène sécurité et prévention est mise en place dans les entreprises de 25 à 299 salariés.

Les membres de la CSSCT et de la commission d’hygiène, sécurité et prévention disposent du temps nécessaire à l’exercice de leurs fonctions tant pour les réunions que pour les études et enquêtes. Pour ce faire, ils disposent d’un crédit d’heures mensuel de délégation tel que prévue à l’article 22.2 de l’avenant du 27 juin 2018 portant révision intégrale de la CCN ICGV (les enquêtes et études inhérentes à leurs attributions ne s’imputent pas sur ce crédit d’heures).

Enfin, ils bénéficient d’une formation dès la prise de mandat, en sus de la formation obligatoire de 5 jours ouvrés.

Article 3.5 | *Le référent santé sécurité prévention salarié*

Afin d'être assisté dans sa mission de prévention des risques professionnels, l'employeur doit s'entourer d'une personne ressource interne en charge de la sécurité et des conditions de travail, identifiée comme étant le référent sécurité.

Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient d'une formation en matière de santé au travail adaptée aux métiers de la viande et à leur fonction de référent.

Le référent santé sécurité peut se voir confier les missions suivantes :

- élaborer et rédiger des fiches pédagogiques ou des consignes de sécurité, en lien avec le CSE, la CSSCT ou la commission prévention ;
- proposer la mise en place de bonnes pratiques ;
- rédiger et suivre le DUERP ;
- participer à l'élaboration des diagnostics santé-sécurité au sein des ateliers ;
- veiller à l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- assurer le relais avec des organismes extérieurs experts ;
- effectuer la veille réglementaire en matière de santé et sécurité au travail ;
- toute autre mission nécessaire à la bonne exécution de la prévention des risques.

Le référent sécurité dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions. Il doit également disposer d'une certaine autonomie.

Article 4 | *Les acteurs externes à l'entreprise*

Article 4.1 | *Rôle des services de santé au travail*

L'employeur échange avec le médecin du travail sur l'ensemble des thématiques entrant dans sa politique de prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Le rôle du service de santé au travail est exclusivement préventif et consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité professionnelle, notamment en surveillant les conditions de travail.

Le médecin du travail est invité aux réunions du CSE, ou de la commission d'hygiène, sécurité et prévention, ou de la CSSCT.

Article 4.2 | *L'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)*

L'intervenant en prévention des risques professionnels auquel l'employeur fait appel a vocation à apporter soutien et expertise auprès des ressources internes telles que le référent santé sécurité prévention, le management ou la direction dans la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels.

Article 4.3 | *Intervention de l'organisme de prévention*

L'employeur peut aussi faire appel aux organismes de prévention des risques professionnels pour l'aider à gérer sa politique de santé et de sécurité au travail. Il s'agit :

- des services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'INRS dans le cadre des programmes de prévention ;
- ou de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et de son réseau.

Article 4.4 | *La branche professionnelle*

Soucieuse de vouloir impulser et accompagner les entreprises, en particulier les TPE-PME, vers une véritable culture de la prévention, la branche professionnelle met à disposition un fonds de prévention permettant de financer des actions concourant à cet objectif.

Les modalités d'utilisation de ce fonds sont précisées à l'article 12 du présent accord.

Chapitre III La mise en œuvre d'une démarche de prévention

Article 5 | Les grands principes de la prévention et l'évaluation des risques

L'article L. 4121-2 du code du travail liste les principes généraux de prévention :

- 1°** Éviter les risques ;
- 2°** Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3°** Combattre les risques à la source ;
- 4°** Adapter le travail aux salariés, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de favoriser la polyvalence et limiter le travail cadencé ;
- 5°** Tenir compte de l'évolution technique des outils de production ;
- 6°** Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7°** Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral ;
- 8°** Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9°** Donner des informations et les instructions appropriées aux salariés.

Article 5.1 | L'évaluation des risques

La prévention est une démarche dynamique et continue tout au long de l'année dans le but de soutenir une logique d'amélioration continue de la santé et de la sécurité des travailleurs.

L'évaluation des risques doit être préparée en s'entourant de compétences pluridisciplinaires. En cas de coactivité, l'employeur associe les entreprises extérieures qui interviennent sur le site et au moins un membre de leur CSSCT ou de la commission prévention santé et sécurité afin de favoriser le dialogue social le plus large et de s'assurer de la connaissance concrète des multiples situations de travail dans lesquelles opèrent les travailleurs au sein de la communauté de travail.

L'employeur doit effectuer un inventaire des risques en procédant en deux étapes :

- identifier les risques professionnels, les dangers ;
- analyser ces risques.

Une fois l'inventaire effectué, l'employeur doit :

- évaluer les risques ;
- proposer des actions de prévention afin de supprimer ou de réduire les risques évalués, y compris des aménagements de postes.

Les résultats de cette évaluation sont transcrits dans un document unique d'évaluation des risques (DUERP) et présentés au CSE et à la CSSCT ou commission prévention santé et sécurité.

Article 5.2 | Le document unique d'évaluation des risques (DUERP)

Le DUERP s'inscrit dans un « cercle vertueux » pour la santé au travail et formalise l'obligation générale de prévention des risques professionnels. Il est également un outil de pilotage de

toute démarche de prévention, car il en constitue l'origine et un nouveau point de passage, au moment du suivi et du bilan.

Le document unique permet de lister, évaluer et hiérarchiser l'ensemble des risques professionnels pouvant affecter la santé ou la sécurité de tout travailleur et de mettre en œuvre des actions visant à les supprimer ou, à défaut, à les réduire.

Aucun formalisme particulier n'est imposé. En revanche, il doit répondre à trois exigences :

- cohérence en regroupant sur un support unique les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés ;
- commodité par la réunion des résultats des différentes analyses des risques et facilitant le suivi de la démarche de prévention ;
- traçabilité en rendant compte des résultats et des modifications.

Il est obligatoire pour toutes les entreprises comptant au moins un salarié (personne physique) et doit comporter « un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ». Dans les entreprises comportant plusieurs établissements il doit être établi dans chacun d'entre eux.

Le DUERP est mis à jour :

- *a minima* une fois par an ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie ;
- à l'issue d'un AT ou d'une MP ayant engendré un plan d'action ;
- sur proposition des IRP.

Le DUERP contient obligatoirement un plan d'actions permettant de supprimer ou réduire les risques.

À terme, il doit devenir le principal outil de prévention des risques professionnels à destination des managers de proximité.

Article 6 | Les incontournables d'une culture de la prévention

Dans chaque entreprise, l'employeur est tenu de mettre en place les différents outils que sont l'accueil sécurité, la formation sécurité et le ré-accueil, étapes indispensables dans la diffusion d'une culture de prévention des risques et l'application d'une politique santé au travail vertueuse.

Article 6.1 | L'accueil sécurité

Lors de l'accueil du salarié, l'ensemble des informations nécessaires à la réalisation des tâches qui lui sont confiées, tant sur des aspects d'hygiène, de qualité, de santé que de sécurité, lui seront transmises par l'employeur. Ce dernier s'assurera que ces informations ont bien été comprises.

C'est le moment privilégié pour présenter et valoriser la démarche et l'engagement de prévention des risques de l'entreprise. Il est de ce fait conduit par le manager ou un tuteur, selon les cas.

C'est l'occasion de :

- remettre au salarié les documents liés à la sécurité ;
- exposer les risques généraux de l'établissement et les risques spécifiques de l'atelier ;
- prendre connaissance des fiches de postes et des consignes de sécurité inhérentes ;
- organiser les formations pratiques au poste de travail, intégrant l'ensemble des éléments relatifs à la sécurité.

L'accueil sécurité doit être réalisé au moment de l'intégration du salarié dans l'entreprise et à l'occasion de tout changement impliquant une modification des consignes de sécurité (exemple : changement d'atelier, évolution du poste de travail, etc.).

Une trame de check-list d'accueil est annexée au présent accord.

Article 6.2 | La formation sécurité

Tout employeur est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au bénéfice de l'ensemble des salariés. Conformément aux articles 3.5 et 12.2.1, une formation initiale et continue spécifique sera instaurée pour les référents sécurité.

La formation à la sécurité du salarié a pour objet de faire émerger toutes les précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement. À cet effet, les informations, enseignements et instructions nécessaires sont donnés au salarié en ce qui concerne :

- la connaissance des enjeux de la prévention des risques, tant pour l'entreprise que pour le salarié ;
- les conditions de circulation des engins et des personnes dans l'entreprise ;
- l'exécution du travail ;
- les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre.

Cette formation doit être répétée périodiquement et au plus tard tous les 3 ans.

Article 6.3 | Le ré-accueil

La mise en place d'un processus de ré-accueil est indispensable pour tout arrêt faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (quelle qu'en soit la durée), et pour les autres types d'arrêts de travail d'une durée supérieure ou égale à 2 semaines.

L'employeur respectera la procédure de ré-accueil suivante :

- en amont, définir et formaliser les dispositions de reprise (heure et lieu du ré-accueil, notamment) ;
- organiser un entretien de ré-accueil avant la prise de poste et aborder avec le salarié les points suivants :
 - l'actualité de l'entreprise et les éventuels changements intervenus ;
 - les éventuelles difficultés identifiées par le salarié ;
 - les éventuelles restrictions médicales ;
 - les éventuelles possibilités offertes en matière de dispositions de reprise propres à l'entreprise.

Une trame d'entretien de ré-accueil est annexée au présent accord et communiquée au CSE, à la CSSCT ou à la commission prévention santé et sécurité.

La reprise peut recouvrir de plusieurs cas de figure :

- le salarié reprend le travail sur son poste sans aménagement nécessaire ;
- le salarié reprend le travail sur son poste avec des aménagements nécessaires de manière ponctuelle ou plus durablement en fonction des situations individuelles. Il peut s'agir d'aménagements du poste de travail ou du contenu du travail. Les objectifs fixés en termes de performance aux salariés reprenant leur activité suite à un arrêt de travail doivent être raisonnables et progressifs dans leur montée en puissance en fonction des restrictions médicales ;
- le salarié reprend le travail sur un nouvel emploi. Dans ce cas, l'identification de cet emploi prendra en compte les éventuelles restrictions médicales et l'avis du médecin du travail, notamment en termes d'inaptitude partielle. Le parcours de formation pour accéder au nouvel emploi sera formalisé et mis en place dès la reprise du travail.

Le salarié bénéficiera de la classification inhérente au nouvel emploi occupé, de la rémunération adaptée ou aménagée avec la garantie « Inaptitude » mise en place par le régime de prévoyance dès lors que les conditions sont réunies pour y prétendre ;

- le salarié reprend le travail avec un aménagement de son temps de travail. Dans ce cas, l'entreprise, en dehors des cas prévus concernant le mi-temps thérapeutique peut proposer une reprise à temps partiel, en accord avec le salarié. L'entreprise pourra solliciter conseil et accompagnement auprès de l'organisme assureur du régime de prévoyance.

Lorsque l'arrêt de travail fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ou le manager doit :

- présenter les résultats de l'analyse de l'accident ou de la maladie professionnelle ;
- présenter le plan d'actions mis en place ;
- définir les engagements pris pour éviter que le sinistre ne se reproduise.

Article 6.4 | *La communication interne en matière de prévention*

En matière de prévention des risques professionnels, la première des actions consiste à en parler et à créer de l'échange autour du sujet.

Ainsi, des actions de communication dédiées sont mises en place, par tout moyen, au sein de l'entreprise.

Ces actions de communication auront vocation à sensibiliser le personnel aux questions de santé au travail et de développer une culture de la prévention.

Par conséquent, chaque entreprise met en place des espaces de discussion autour de la prévention et santé au travail, au niveau le plus pertinent qu'il soit (entreprise, établissement, atelier...) au moins une fois par mois. Ces espaces de discussion peuvent revêtir des formes multiples comme les réunions d'équipes, des groupes de travail relatifs à l'amélioration des conditions de travail, les entretiens professionnels, etc.

Les objectifs de ces espaces de discussion sont de :

- donner la parole libre aux salariés sur les questions du travail ;
- discuter du contexte d'exercice de l'activité professionnelle et de ses évolutions ;
- développer des organisations du travail conciliant efficacité et intérêt pour les salariés ;
- anticiper les éventuelles problématiques, de manière à fluidifier le travail.

En outre, chaque accident du travail (grave ou potentiellement grave) ou maladie professionnelle donnera lieu à une communication anonyme relative au plan d'actions identifié suite à l'analyse de l'AT ou MP. Celle-ci permettra aux salariés :

- d'échanger autour de la problématique ;
- de comprendre le risque ;
- d'agir en conséquence avec les mesures de prévention adéquates ;
- de constater l'engagement de l'employeur en matière de prévention des risques.

Article 7 | *Les actions de prévention de l'exposition à certains risques professionnels*

Conformément aux dispositions légales, le présent accord détermine pour les facteurs de risques professionnels les plus fréquents dans la branche, un ensemble d'actions de prévention associées répondant ainsi aux exigences de l'article D. 4162-3 du code du travail.

Article 7.1 | Actions de prévention au titre des contraintes physiques marquées

	Actions de prévention associées
Les manutentions manuelles de charges (Articles R. 4541-1 et suivants du code du travail)	Faciliter le transfert des produits Fournir des aides à la manutention Limiter les efforts à exercer Aménager l'environnement de travail Réduire les contraintes de temps
Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Organiser l'espace de travail Organiser et développer les rotations de poste
Les vibrations mécaniques	Sélectionner les matériels les moins vibrants Réduire autant que possible les irrégularités de surface sur lesquelles se déplacent les véhicules mobiles et veiller au respect des vitesses de déplacement Équiper les véhicules mobiles de sièges adaptés.

Article 7.2 | Actions de prévention au titre de l'environnement physique agressif

	Actions de prévention associées
Les travaux exposés au bruit	Agir en priorité sur le bruit à la source Choisir les techniques de production en intégrant cette dimension dans les cahiers des charges Organiser le travail en évitant de faire cohabiter des activités bruyantes Mettre à disposition du personnel les équipements de protection individuelle les plus adaptés et les plus confortables
Les travaux exercés dans des températures extrêmes	Limiter les durées d'exposition aux températures inférieures à -8°C et/ou supérieures à 30°C Aménager des locaux chauffés pour les temps de pause Mettre à disposition de tous les salariés de l'eau Fournir des équipements de travail adaptés aux conditions thermiques Choisir pour les sols des matériaux adaptés au froid afin de prévenir le risque de glissade Éviter les courants d'air par l'utilisation de gaines de diffusion Maîtriser les amplitudes de température dans les ateliers
Les travaux exposant aux agents chimiques dangereux (ACD)	Supprimer le risque, trouver un autre procédé qui n'implique pas l'emploi d'un ACD Substituer l'ACD par un agent non dangereux ou moins dangereux Réduire le risque au plus bas si la substitution est techniquement impossible

	Actions de prévention associées
Le travail de nuit	<p>Limiter le travail de nuit pour les salariés qui en font la demande (par exemple, les seniors, etc.)</p> <p>Organiser les prises de commandes pour limiter le recours au travail de nuit</p> <p>Tenir compte de la nature des activités (charge de travail, conditions thermiques...) pour ajuster l'amplitude du travail de nuit</p> <p>Organiser la rotation des postes pour maintenir la vigilance des salariés</p> <p>Privilégier le volontariat pour le travail de nuit et prendre en compte l'environnement familial</p> <p>Organiser les conditions dans lesquelles les salariés travaillant de nuit peuvent bénéficier des services de l'entreprise accessibles en journée (RH, santé au travail...)</p>
Le travail en équipes successives alternantes	<p>Privilégier le sens de rotation physiologiquement naturel : matin, après-midi, nuit</p> <p>Privilégier le volontariat pour le travail de nuit et prendre en compte l'environnement familial</p> <p>Organiser les conditions dans lesquelles les salariés travaillant de nuit peuvent bénéficier des services de l'entreprise accessibles en journée (RH, santé au travail...)</p>
Le travail répétitif	<p>Améliorer la conception des postes de travail</p> <p>Adapter les postes de travail de manière à réduire les sollicitations biomécaniques et la pression générée par le flux de produit</p> <p>Donner des marges de manœuvre aux opérateurs</p> <p>Proscrire les postures en torsion et réduire les distances de préhension des produits</p> <p>Mécaniser/automatiser les phases de travail les plus contraignantes pour les opérateurs avec un objectif de limitation des contraintes physiques</p> <p>Organiser la rotation au niveau des postes et la polyvalence afin de diminuer les sollicitations biomécaniques et d'accroître l'intérêt du travail (alterner les postes permettant des modifications gestuelles) ;</p> <p>Organiser le travail pour éviter les à coups de production</p>

Chapitre IV La gestion des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP)

Article 8 | Principes généraux en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Malgré toutes les mesures de prévention qui sont prises, un accident du travail ou une maladie professionnelle peut survenir. Un accident ou une maladie ne doit pas être banalisé et faire l'objet d'une grande attention, de manière à éviter que cela ne se reproduise.

De ce fait, la gestion et le suivi des AT/MP induit :

- de réaliser systématiquement une analyse des accidents et des maladies professionnelles pour en comprendre les causes et mettre en place les mesures de prévention adéquates ;
- de gérer de manière anticipée le retour du salarié à travers la procédure de ré-accueil avant le terme de son arrêt de travail ;

- de mettre à jour le DUERP ;
- d’élaborer une communication autour des accidents et des maladies professionnelles de l’établissement.

Article 9 | *La gestion de l’accident du travail*

Tout accident, quel que soit sa typologie (avec ou sans arrêt, bénin, presque accident), doit bénéficier d’une analyse approfondie telle que prévue par la méthode de l’arbre des causes.

Cette analyse est effectuée par une équipe intégrant de manière systématique le référent prévention, le manager et un membre de la CSSCT (ou de la commission prévention), et selon les besoins un représentant de la fonction RH et une infirmière.

Par ailleurs, l’analyse s’opère en présence de la victime, dans la mesure du possible.

L’arbre des causes permet de visualiser l’ensemble des faits qui ont conduit à l’accident.

Pour chacun d’entre eux, il faut rechercher s’il existe des moyens de le supprimer ou d’en éviter ses conséquences.

Article 10 | *La gestion de la maladie professionnelle*

Toute maladie professionnelle déclarée avec arrêt doit être analysée.

Les analyses sont conduites systématiquement en présence du référent prévention, de l’encadrant de proximité, de la victime et d’un membre de la CSSCT (ou de la commission prévention), et selon les besoins d’un représentant de la fonction RH et d’une infirmière.

En cas d’absence, la victime est invitée, sur la base du volontariat, à rencontrer l’équipe en charge de l’analyse pour un recueil d’informations.

Ces analyses reposent sur une enquête menée en deux phases :

- une phase d’entretien avec la victime, à partir de questions simples et ouvertes, permettant de collecter des informations précises sur son ressenti ;
- une phase d’analyse, menée à partir des éléments recueillis auprès de la victime, et d’informations diverses : le statut du salarié dans l’entreprise, son historique en termes de postes occupés et de formations suivies, son parcours professionnel, ses antécédents AT/MP, les caractéristiques de la maladie déclarée, un descriptif précis des tâches identifiées comme étant à l’origine de la maladie professionnelle.

Article 11 | *Le plan d’action et son suivi*

Tout accident du travail ou maladie professionnelle donne lieu à la mise en place d’un plan d’actions visant à éviter que le sinistre ne se reproduise.

De ce fait, la mise à jour du DUERP est obligatoire.

Une communication auprès du CSE (après validation par la CSSCT ou la commission prévention) sera effectuée et le plan d’actions défini sera affiché et commenté auprès des équipes de l’atelier concerné.

Chapitre V Les moyens de la politique de prévention

Article 12 | *Le fonds de prévention et l’accompagnement des TPE-PME*

Pour renforcer la prévention vers les TPE et PME, les partenaires sociaux ont instauré un fonds de prévention.

Article 12.1 | Entreprises bénéficiaires du fonds de prévention

Les entreprises cotisant pour le fonds de prévention de la branche ICGV depuis au moins deux ans sont éligibles à l'accompagnement financier du fonds.

Les entreprises qui sollicitent les fonds en question doivent pouvoir justifier de leur objectif de mettre en œuvre le présent accord ainsi que de l'atteinte de résultats.

Article 12.2 | Actions éligibles au fonds de prévention

Les partenaires sociaux de la branche décident que le fonds de prévention aura vocation à financer des actions d'accompagnement terrain pour la mise en œuvre de l'accord et des actions de compensation à l'exposition de certains facteurs de risques professionnels pour les salariés seniors.

En outre, les partenaires sociaux pourront également définir des actions d'ampleur nationale dont le financement pourra relever également en tout ou partie du fonds de prévention. Il peut s'agir notamment de développer une politique de communication axée sur la diffusion des enjeux et des progrès de la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels dans le secteur des métiers de la viande.

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité de faire évoluer les actions éligibles en fonction du bilan annuel relatif à l'utilisation du fonds

Les modalités de dépôt de candidature au fonds seront déterminées dans un règlement de gestion du fonds.

Article 12.2.1 | Actions d'accompagnement terrain à la mise en œuvre de l'accord

Afin de permettre la diffusion d'une véritable culture de la prévention, les partenaires sociaux de la branche souhaitent, au travers de la mobilisation du fonds, accompagner les entreprises désireuses de déployer une politique santé au travail ambitieuse.

Consciente que les entreprises, et en particulier les TPE-PME, peuvent rencontrer des difficultés à mettre en place pour la première fois ce type d'organisation en prévention-santé, les partenaires sociaux proposent de financer un accompagnement extérieur par des experts en santé au travail pour la mise en œuvre de l'accord, en partenariat avec les CARSAT.

Cet accompagnement s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre d'actions concrètes telles que

- la mise en place d'une organisation en prévention (désignation d'un référent, etc.) ;
- la formation des différents acteurs et notamment des référents ;
- les diagnostics de terrain, permettant d'établir une photographie de l'entreprise en matière de prévention ;
- la mise en œuvre des plans d'actions faisant suite aux diagnostics.

Article 12.2.2 | Actions d'encouragement à l'aménagement des fins de carrière pour les salariés seniors

Le fonds de financement pourra également accompagner la mise en œuvre d'actions visant à aménager les fins de carrière des salariés âgés de 55 ans et plus vers des missions de tutorat ou de formateur interne.

Article 13 | *Le suivi de la branche et communication*

Article 13.1 | *Suivi de la branche*

Les partenaires sociaux consacrent chaque année un temps d'échanges et de négociation pour le suivi et l'évaluation de la politique de prévention des risques professionnels de la branche mais aussi des effets et perspectives pour les entreprises relevant du champ de la convention collective, à l'occasion d'une CPPNI.

À ce titre, outre sa mission de diagnostic de la situation de la branche, cette commission dédiée est chargée du suivi du présent accord :

- l'actualisation des chiffres clés de la branche ;
- la diffusion de l'information auprès des entreprises et des instances de représentation du personnel ;
- la déclinaison de l'accord dans l'ensemble des entreprises de la branche ;
- les actions conduites par les entreprises et leurs effets.

Au vu des travaux de suivi, les partenaires sociaux proposent des améliorations portant sur les conditions et l'organisation du travail au sein de la branche.

Article 13.2 | *Communication de la branche*

Les partenaires sociaux estiment nécessaire que la politique de prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels soit accompagnée d'une communication à la hauteur des ambitions partagées.

Sachant que toute action durable ne peut être efficace que si le chef d'entreprise est pleinement investi de l'importance de prévenir les risques professionnels comme étant un élément de la performance économique et sociale, tous les outils d'information seront mobilisés pour l'accompagner dans cette démarche d'amélioration des conditions de travail.

Les organisations professionnelles d'employeurs sensibiliseront les dirigeants d'entreprises de manière régulière et proposeront des documents types permettant une mise en œuvre efficace de la politique de prévention sur le terrain.

De même, le salarié étant un acteur essentiel de la santé et la sécurité au travail, les organisations syndicales de salariés auront à charge de diffuser auprès des salariés le présent accord et ainsi de permettre d'insuffler auprès d'eux une dynamique de prévention des risques professionnels.

Les partenaires sociaux rechercheront auprès des institutionnels et des organismes compétents tous les moyens adaptés aux enjeux humains et financiers de leur politique et de sa mise en œuvre.

Chapitre V Dispositions finales

Article 14 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter et encourager la mise en œuvre de démarches de prévention dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour ce faire, une trame d'accord, une check-list d'accueil et une trame d'entretien de ré-accueil sont annexées au présent accord.

Les entreprises auront ainsi la possibilité de s'inspirer de ces outils dans le cadre la mise en œuvre de leur démarche de prévention.

En outre, le fonds de prévention bien qu'il ne soit pas exclusif aux seules entreprises de moins de 50 salariés, celui-ci les cible néanmoins prioritairement en étant éligible exclusivement aux TPE-PME.

Article 15 | *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord entre en vigueur pour une durée indéterminée à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

Les parties signataires se réservent la possibilité de renégocier les termes du présent accord à tout moment.

Article 16 | *Dénonciation et révision de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Article 17 | *Dépôt et extension*

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 15 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Trame d'accord d'entreprise relatif à la santé au travail

NB : l'accord ou le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité et doit prévoir les mesures de prévention des risques qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective. Chaque thème retenu est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. Ces derniers sont communiqués, au moins annuellement, aux membres du CSE (art. D. 4162-2 du code du travail).

Préambule | Rappel des enjeux de l'entreprise en matière de prévention

Le préambule n'est pas obligatoire mais il peut, par exemple, être l'occasion pour les parties signataires d'expliquer pourquoi elles ont conclu l'accord, et/ou de rappeler les valeurs qu'elles partagent, ou encore d'affirmer des engagements communs.

Sa rédaction est souvent liée à ce qui a pu être dit ou souhaité au cours des négociations et qui fait l'objet d'un consensus entre les parties.

Il est en outre recommandé de rappeler, dans le préambule, le cadre légal et de branche dans lequel l'accord est conclu.

D'autres éléments peuvent être ajoutés tels que des chiffres clés sur la santé au travail, des engagements et mesures déjà en place, un rappel sur les modalités de préparation de l'accord (diagnostic partagé, groupes de travail...)

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés présents dans les établissements de [nom de l'entreprise]

Article 2 | Diagnostic préalable

Retranscrire ici les résultats du diagnostic de l'exposition des salariés à certains risques professionnels.

Ce diagnostic permettra de choisir :

- deux thèmes parmi les trois suivants :
 - réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ;
 - adaptation et aménagement du poste de travail ;
 - réduction des expositions aux facteurs de pénibilité ;
- deux autres thèmes parmi les quatre suivants :
 - amélioration des conditions de travail notamment au plan organisationnel ;
 - développement des compétences et des qualifications ;
 - aménagement des fins de carrière ;
 - maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Article 3 | [Thème n° 1 au choix]

Choisir parmi : la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ; l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ; la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Article 4 | [Thème n° 2 au choix]

Choisir parmi : la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ; l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ; la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Article 5 | [Thème n° 3 au choix]

Choisir parmi : l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ; le développement des compétences et des qualifications ; l'aménagement des fins de carrière ; le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Préciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention d'affecter les points qui y sont inscrits au financement d'une formation ou du passage à temps partiel.

Article 6 | [Thème n° 4 au choix]

Choisir parmi : l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ; le développement des compétences et des qualifications ; l'aménagement des fins de carrière ; le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Préciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention d'affecter les points qui y sont inscrits au financement d'une formation ou du passage à temps partiel.

Article 7 | *Suivi de l'accord*

Prévoir les modalités de suivi annuel et notamment la communication des indicateurs au CSE.

Article 8 | *Communication de l'accord aux salariés*

Prévoir les modalités de communication de l'accord aux salariés.

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur le [date] et cessera, par conséquent, de s'appliquer le [date]. En application de l'article L. 2222-4 du code du travail, à l'échéance de ce terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 10 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires.

Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivant la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 11 | Formalités de dépôt

Le texte du présent accord est déposé en deux exemplaires, dont un sous forme électronique, auprès de la DREETS, et en un exemplaire auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de [ville du CPH].

Annexe II Check-list d'accueil sécurité

Identification

Entreprise : _____ Site : _____
Nom du salarié accueilli : _____
Date de l'accueil : ____/____/20____ Nom du tuteur : _____

À faire

- ☐ Visite de l'établissement
- ☐ Visite de l'atelier
- ☐ Planification de la formation sécurité

À communiquer

- ☐ Consignes de sécurité
- ☐ Consignes d'hygiène
- ☐ Modalités de mise en œuvre des espaces de discussion autour de la prévention et santé au travail
- ☐ Procédures d'urgence
- ☐ Politique de l'entreprise en matière d'environnement
- ☐ Engagements de l'entreprise en matière de qualité

À remettre

- ☐ EPI
- ☐ Livret d'accueil
- ☐ Document récapitulatif des consignes en matière d'hygiène et de sécurité
- ☐ Liste des coordonnées utiles : médecine du travail, IRP, service RH, référent sécurité, etc...
- ☐ Fiche de poste

Signature du tuteur : _____ Signature du salarié accueilli : _____

Annexe III Trame d'entretien de ré-accueil

Identification

Entreprise : _____	Site : _____
Nom du salarié : _____	Nom Responsable : _____
Motif de l'absence :	
<input type="checkbox"/> Accident du travail	
<input type="checkbox"/> Maladie professionnelle	
<input type="checkbox"/> Arrêt de travail supérieur à 2 semaines. Précisez (maladie, maternité...) : _____	
Date de l'entretien : ____/____/20__	

Déroulé de l'entretien

Rappel des modalités de reprise préalablement formalisées :
<input type="checkbox"/> Reprise sur le poste sans aménagements
<input type="checkbox"/> Reprise sur le poste avec aménagements. Précisez : _____

<input type="checkbox"/> Reprise sur un nouvel emploi. Précisez : _____

<input type="checkbox"/> Reprise sur avec aménagement du temps de travail. Précisez : _____

Actualités de l'entreprise et éventuels changements intervenus :

Difficultés éventuelles identifiées par le salarié :

Si l'arrêt fait suite à un AT ou MP :

☐ Présentation des résultats de l'analyse de l'accident ou de la maladie (cocher si fait)

☐ Présentation du plan d'actions mis en place (cocher si fait)

Définition des engagements réciproques pris pour éviter que le sinistre ne se reproduise :

Signature du responsable : _____

Signature du salarié : _____

Convention collective

IDCC : **1592 | INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**
(Valenciennois et Cambrésis)
(13 juillet 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)

(Étendue par arrêté du 10 juillet 1991,

Journal officiel du 23 juillet 1991)

Accord du 29 mars 2023

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

NOR : ASET2350509M

IDCC : 1592

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

UIMM Grand Hainaut,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Valenciennes Cambrai ;

CFDT Valenciennes Cambrai ;

CFTC Valenciennes Cambrai ;

CFE-CGC Valenciennes Cambrai,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche métallurgie du Grand Hainaut confrontées à de graves difficultés conjoncturelles, les entreprises travaillant

dans les filières de la mobilité, du nucléaire, de l'aéronautique, et les entreprises confrontées aux problématiques de mutation et de transition énergétique et écologique, et plus particulièrement les entreprises devant anticiper des mutations et adaptations importantes pour passer du thermique à l'électrique.

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

- défendre l'emploi dans les entreprises de la branche métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- maintenir et développer l'attractivité de la branche métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien de l'emploi et de la qualification des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant notamment à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont et en aval de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire...

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie du Grand Hainaut ainsi que dans celui de l'e-mobilité a été réalisé.

Les partenaires sociaux se sont appuyés sur diverses études :

- le lien vers l'étude CCI Horizon Eco n° 278 de novembre 2018 :

<http://cio.ac-amiens.fr/IMG/pdf/metallurgie-en-hdf.pdf>

- le lien vers l'étude batterie :

https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospective-des-besoins-en-comp%CC%81tences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf

- étude Edec automobile.

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Une crise sanitaire de deux années traversée par les industriels du Grand Hainaut qui ont su s'adapter et mobiliser leurs salariés malheureusement suivie d'une reprise post Covid ralentie dès la fin de l'année 2021 par :

1. Des ruptures dans la chaîne de valeur, difficultés d'approvisionnement ;
2. Une pression sur les composants, crise des semi-conducteurs ;
3. Une augmentation du coût des matières et de l'énergie... ;
4. Des événements géopolitiques, conflit en Ukraine.

Des virages technologiques industriels diversement amorcés par les acteurs pré Covid.

Le basculement en Europe du mix énergies carbonées/renouvelables.

Une tension du marché du travail, les industriels du Grand Hainaut rencontrent massivement des difficultés de recrutement.

2. Évolution des métiers

Les partenaires sociaux conviennent d'une nécessaire adaptation des compétences à :

- de nouveaux enjeux en matière de mutation industrielle ;
- de nouvelles technologies ou de nouveaux process de fabrication ;
- de nouveaux projets industriels et une concentration des acteurs et des besoins en compétences ;
- une digitalisation croissante sur tous les métiers et secteurs d'activité.

L'ensemble des grands domaines de compétences industrielles sont visés : la conception, les méthodes et la production avec l'automatisation et la robotisation, l'installation et la maintenance, la supply chain et la gestion des flux.

Les partenaires sociaux de la métallurgie du Grand Hainaut soulignent l'importance de permettre aux entreprises du territoire de faire face aux difficultés conjoncturelles auxquelles elles sont confrontées et d'adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques, environnementales et organisationnelles en cours et à venir.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visées à l'article 1.1 « Objet et champ d'application de la convention » de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis (IDCC 1592) dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit :

- dans les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou aéronautique) ;
- dans les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques, écologiques et technologiques ;
- dans la filière de l'industrie nucléaire.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quel que soit leur taille, une attention particulière étant portée aux PMI et sous-traitants.

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

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers sensibles, mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : (CQP, bloc de compétences, CCP, titre ou diplôme, registre spécifique...) si celle-ci existe. Ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation pour laquelle aucune certification n'existe.

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

Financements spécifiques prévus par le présent accord

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

Après étude préalable réalisée par l'antenne régionale HdF de l'OPCO 2i, il sera sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO 2i, 500 000 euros par an pour les années 2023 et 2024.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

La prise en charge des actions engagés sur 2023 et 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

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

Financements de droit commun

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

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou *a minima* après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé et consulté préalablement au recours au dispositif « Mesures urgentes ».

Article 3 | *Durée de l'accord*

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

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

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra à minima avoir un retour de cet accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord.

Article 5 | *Révision de l'accord*

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

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

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

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

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

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

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

Article 7 | Publicité de l'accord

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

1. Notification

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

2. Publicité

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

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

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

Fait à Valenciennes, le 29 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 15 mars 2023

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} avril 2023
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2350504M

IDCC : 1596

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

FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;

CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;

SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UFIC UNSA ;

FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre VIII, chapitre I^{er} de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Article 1^{er}

Dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la présente convention collective nationale des ouvriers du bâtiment est divisée en deux parties :

- de 0 à 5 km pour la zone 1A ;
- et de 5 à 10 km pour la zone 1B.

Article 2

Pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} avril 2023 :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	0,64 €	0,83 €	11,15 €
1B	1,38 €	1,90 €	
2	2,71 €	5,60 €	
3	3,93 €	8,83 €	
4	4,98 €	12,22 €	
5	6,51 €	15,43 €	

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 5

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

Fait à Clermont-Ferrand, le 15 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 15 mars 2023

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} avril 2023
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2350505M

IDCC : 1597

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

FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;

CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;

SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre VIII, chapitre I^{er} de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Article 1^{er}

Dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la présente convention collective nationale des ouvriers du bâtiment est divisée en deux parties :

- de 0 à 5 km pour la zone 1A ;
- et de 5 à 10 km pour la zone 1B.

Article 2

Pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} avril 2023 :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	0,64 €	0,83 €	11,15 €
1B	1,38 €	1,90 €	
2	2,71 €	5,60 €	
3	3,93 €	8,83 €	
4	4,98 €	12,22 €	
5	6,51 €	15,43 €	

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 5

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

Fait à Clermont-Ferrand, le 15 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1732 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**
(Yonne)

(11 mars 1993)

(Étendue par arrêté du 3 mars 1994,
Journal officiel du 12 mars 1994)

Accord du 14 avril 2023

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

NOR : ASET2350484M

IDCC : 1732

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

UIMM Yonne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord « Emploi-formation » du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi dans la métallurgie. Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi régional dans les industries de la métallurgie en Bourgogne-Franche-Comté dans le cadre de la CPREFP, commission régionale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries de la métallurgie régionale.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de l'Yonne, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, du fait de certains déséquilibres consécutifs à la pandémie Covid-19, à la crise de l'énergie et à la flambée des prix qui en découle, ainsi qu'aux problèmes récurrents dans les chaînes logistiques qui impactent les approvisionnements et qui pèsent lourdement sur les trésoreries. Dans ce cadre, une atten-

tion particulière sera notamment accordée aux PME sous-traitantes et en particulier, celles qui occupent moins de 250 salariés.

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

- maintenir l'attractivité de la métallurgie régionale, en l'espèce dans la circonscription de la convention collective des industries de la métallurgie de l'Yonne ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- favoriser le transfert intergénérationnel des compétences ;
- accompagner au mieux la reprise dans les filières concernées, en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres filières de la branche ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Réalisation du diagnostic préalable

La métallurgie dans le département de l'Yonne se caractérise par un réseau de 246 entreprises et 308 établissements (sources INSEE + observatoire paritaire de la métallurgie), essentiellement composés de TPE/PME (82 % occupent moins de 50 salariés). Elle regroupe quelque 8 325 salariés, soit plus de 46 % des effectifs totaux de l'industrie dans le département. Ces entreprises et établissements se répartissent dans divers secteurs d'activités, dont une part importante de sous-traitance.

Les entreprises de la métallurgie de l'Yonne déclaraient 1147 projets de recrutements (mise à jour 10 octobre 2022 – source observatoire paritaire de la métallurgie), dans un marché de l'emploi tendu où le taux de chômage au second semestre 2022 est tombé à 6,8 %, alors qu'il était mesuré à 7,4 % en 2021 et à 8,3 % en 2020 (sources INSEE).

La pyramide des âges montre que 34,5 % des salariés de la métallurgie de l'Yonne ont plus de 50 ans, dont 17,18 % ont plus de 55 ans. Dans cette situation, les entreprises vont avoir à faire face à de nombreux départs à la retraite dans les toutes prochaines années.

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

- depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de l'Yonne a dû faire face à des fermetures de sites emblématiques qui ont pu dégrader son image ;
- la pandémie Covid-19 a particulièrement impacté la filière de sous-traitance aéronautique, bien présente dans l'Yonne. Outre la fermeture d'un acteur majeur de la filière sur le bassin d'Auxerre, d'autres sont sorties très fragilisées et peinent aujourd'hui, alors que le redémarrage s'amorce, à faire face au financement de besoins en fonds de roulement dopés par cette reprise ;
- le poids du prix de l'énergie fragilise grandement l'exploitation d'une part importante des entreprises industrielles de l'Yonne, qui ont vu leurs factures progresser de 3 à 10 fois, ce qui a grandement mis à mal les trésoreries ;
- la situation liée aux difficultés de la filière automobile, impacte durement les sous-traitants icaunais, encore nombreux notamment dans le nord du département. De même, la mutation de la filière vers les véhicules électriques, a déjà entraîné la fermeture d'un important sous-traitant local provoquant la suppression de près de 300 emplois ;

- les difficultés rencontrées en matière d’approvisionnements (matières premières, composants, délais non tenus...), aggravées par la situation internationale, ralentissent une reprise pourtant à portée de main ;
- dans le même temps, les entreprises sont confrontées à un besoin en main d’œuvre de plus en plus important. Dans ce domaine, la signature sous l’égide de la préfecture de l’Yonne, d’un « contrat service » entre Pôle emploi et l’UIMM Yonne a mis en évidence les difficultés rencontrées en matière de pénurie de main d’œuvre ;
- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises de la métallurgie de l’Yonne, ce qui entraînera à court et moyen termes, de nombreux départs à la retraite nécessitant un fort besoin de remplacement et dans le même temps, des capacités accrues en matière de transmission intergénérationnelle. Les entreprises doivent donc anticiper cette situation et prendre les dispositions nécessaires pour pallier le risque de perte de compétences indispensables. Dans ce cadre, le rôle des seniors doit être central et des missions de transmission des compétences par des formations internes pouvant déboucher notamment sur des CQPM (y compris par le recours à la VAE de branche) devront leur être confiées ;
- les emplois concernés par les recrutements sont en déficits de candidats ;
- le niveau moyen de formation initiale des demandeurs d’emploi icaunais, montre un certain déficit lorsqu’on le compare au niveau moyen régional, ce qui peut entraîner un besoin plus important d’accompagnement par la formation au moment de l’embauche ;
- ces difficultés renforcent la nécessité d’anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l’évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d’une reprise d’activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés ;
- l’observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie constate que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d’autonomie ; nécessité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; intégration de la robotique industrielle ; intégration d’outils numériques et digitaux ; réalité augmentée et objets connectés... ;
- toutes ces évolutions vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines avec des besoins accrus sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie de l’entreprise.

1. Éléments conjoncturels

Les constats opérés à l’occasion des différentes enquêtes et études menées par l’UIMM Yonne auprès de ses adhérents, complétées par d’autres sources, telles la Banque de France et différents services de l’État, mettent en lumière les éléments suivants :

- les entreprises de la métallurgie de l’Yonne sont confrontées à de réelles difficultés liées à la conjoncture économique actuelle. Qu’il s’agisse notamment des problèmes d’approvisionnement, de coût des matières premières, de l’inflation en général et plus spécifiquement de la crise énergétique, tout ceci pèse lourdement sur leurs finances et assèche leurs trésoreries. De même, leur activité peut se trouver réduite et certains projets d’embauches peuvent être ajournés ;
- c’est singulièrement le cas pour les entreprises impliquées dans la sous-traitance aéronautique (environ 18 % des salariés de la métallurgie dans l’Yonne) qui ont été très impactées par la pandémie Covid-19 et qui ont connu un arrêt quasi-total de leurs activités. Par ailleurs, toutes leurs fabrications se sont retrouvées gelées et non livrables, donc souvent

non payables, ce qui a gravement mis à mal leurs trésoreries. Avec la reprise aujourd'hui, elles peinent souvent à financer leur BFR, alors que tous les prix flambent ;

- de même, les sous-traitants de l'automobile qui sont aujourd'hui considérablement impactés par la mutation qui s'opère au niveau de la filière, souffrent également d'une conjoncture qui leur est défavorable avec la chute vertigineuse des ventes. Il va falloir qu'ils s'adaptent aux nouvelles demandes de leurs donneurs d'ordres et donc qu'ils fassent évoluer leurs outils de production. Plusieurs études ont montré que ces mutations vont engendrer non seulement des besoins financiers considérables en matière d'investissements, mais aussi vont imposer d'accompagner les personnels dans de nécessaires évolutions de compétences professionnelles. Très sensible à cette situation, l'UIMM Yonne, notamment au travers du contrat de service signé avec Pôle emploi, entend bien accompagner les entreprises de la filière, pour les aider à faire face à ces défis qui conditionnent leur pérennité à moyen terme. Ainsi l'enjeu des compétences s'avère majeur et il s'agit de tout mettre en œuvre en matière de maintien opérationnel et d'accompagnement des personnes susceptibles de perdre leur emploi, afin de favoriser leur reclassement dans les entreprises d'autres filières qui recrutent. C'est déjà le cas suite à la fermeture récente d'un gros sous-traitant qui occupait 350 salariés ;
- les entreprises de la métallurgie de l'Yonne font toutes face à des pyramides des âges déséquilibrées qui augurent de nombreux départs à la retraite à court et moyen terme. Elles doivent donc anticiper cette situation qui se conjugue avec une pénurie de main d'œuvre qualifiée inédite sur le marché. L'enjeu des compétences est majeur pour le maintien de leurs activités et donc leur pérennité. La mise en place de plans de formation, notamment internes visant à la transmission des savoirs et savoir-faire est donc indispensable et les seniors doivent être sollicités dans le cadre de la transmission intergénérationnelle des compétences. Ceci permettra en outre de les valoriser, notamment via des CQPM ou bien de la VAE de branche.

Ces situations conjoncturelles justifient la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour accompagner la reprise économique, sécuriser les emplois et anticiper les évolutions technologiques et organisationnelles qui en découlent. Ceci imposera la mobilisation de moyens financiers très conséquents, ce qui ne fera que renforcer les difficultés sur des trésoreries déjà mises à mal.

L'accès à des financements permettra alors la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences, sans trop impacter leur budget et en préservant leur trésorerie, indispensable à leur fonctionnement et à leur pérennité.

2. Évolution des métiers

Outre les situations conjoncturelles décrites plus haut, les entreprises de la métallurgie de l'Yonne doivent massivement s'engager dans la modernisation de leurs outils de production. Ainsi, afin de maintenir leur compétitivité, elles doivent intégrer les évolutions technologiques, telles qu'en particulier la robotique et le 4.0 en général, ce qui va imposer un accompagnement des salariés pour l'acquisition de compétences nouvelles indispensables.

D'ores et déjà, certaines entreprises sont engagées dans cette voie, ceci entraînant de nouvelles modalités fonctionnelles et organisationnelles pour lesquelles les salariés doivent être formés.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1^{er} « Champ d'application » des « Dispositions générales » de la « Convention collective de la métallurgie de l'Yonne » dont l'activité est comprise dans la liste figurant dans l'accord du 16 janvier 1979 modifiée sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

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

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent notamment à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement aux départs à la retraite ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE, afin de valoriser leur expérience ;

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et modes opérationnels spécifiques du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement des compétences ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire à l'intérieur de l'entreprise ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension ;
- contribuer à maintenir ou développer la compétitivité des entreprises.

Les entreprises concernées sont des fournisseurs et/ou des sous-traitants de différents secteurs présents dans l'Yonne. Ce sont prioritairement des entreprises de moins de 250 salariés. Il sera toutefois possible d'ouvrir ces mesures à des entreprises de plus de 250 salariés, dans le cas où leur activité se trouverait très fortement impactée par la situation conjoncturelle.

Les publics suivants feront l'objet d'une attention particulière et seront privilégiés :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnels, en lien avec la stratégie entreprise ;
- les seniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière favorisant la transmission intergénérationnelle des compétences et leur maintien dans l'emploi.

Les principaux thèmes de formation identifiés sont notamment les suivants :

- techniques métiers : production, conduite, soudage, technologies, peinture industrielle ;
- certifications métiers (CQPM CCPM, blocs de compétences qualifications de soudage) ;
- maintenance industrielle, pluri-technologie ;

- nouvelles technologies (automatismes, robotisation, industrie 4.0) ;
- organisation industrielle ;
- communication, management, RH ;
- compétences transverses (bureautique, langues).

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

Financements spécifiques prévus par le présent accord

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

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

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

Financements de droit commun

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

Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région, à l'exemple du dispositif Transco.

Article 3 | *Durée de l'accord*

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

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

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

Cette commission paritaire de suivi est composée de, un à deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Yonne.

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

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

L'UIMM Yonne invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Article 5 | Révision de l'accord

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

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

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

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

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

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

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

Article 7 | Publicité de l'accord

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

1. Notification

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

2. Publicité

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

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

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

Fait à Auxerre, le 14 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1813** | **INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX**
(Région de Maubeuge)
(8 juillet 1994)

(Bulletin officiel n° 1994-4 bis)

*(Étendue par arrêté du 19 janvier 1995,
Journal officiel du 28 janvier 1995)*

Accord du 27 mars 2023

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle du Grand Hainaut
(arrondissement d'Avesnes)

NOR : ASET2350508M

IDCC : 1813

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

UIMM Grand Hainaut,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche métallurgie du

Grand Hainaut confrontées à de graves difficultés conjoncturelles, les entreprises travaillant dans les filières de la mobilité, du nucléaire, de l'aéronautique, et les entreprises confrontées aux problématiques de mutation et de transition énergétique et écologique, et plus particulièrement les entreprises devant anticiper des mutations et adaptations importantes pour passer du thermique à l'électrique.

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

- défendre l'emploi dans les entreprises de la branche métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- maintenir et développer l'attractivité de la branche métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien de l'emploi et de la qualification des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant notamment à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont et en aval de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire...

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie du Grand Hainaut ainsi que dans celui de l'e-mobilité a été réalisé.

Les partenaires sociaux se sont appuyés sur diverses études :

- le lien vers l'étude CCI Horizon Eco n° 278 de novembre 2018 :

<http://cio.ac-amiens.fr/IMG/pdf/metallurgie-en-hdf.pdf>

- le lien vers l'étude batterie :

https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospective-des-besoins-en-comp%CC%81tences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf

- étude Edec automobile.

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Une crise sanitaire de deux années traversée par les industriels du Grand Hainaut qui ont su s'adapter et mobiliser leurs salariés malheureusement suivie d'une reprise post Covid ralentie dès la fin de l'année 2021 par :

1. Des ruptures dans la chaîne de valeur, difficultés d'approvisionnement ;
2. Une pression sur les composants, crise des semi-conducteurs ;
3. Une augmentation du coût des matières et de l'énergie... ;
4. Des événements géopolitiques, conflit en Ukraine.

Des virages technologiques industriels diversement amorcés par les acteurs pré Covid.

Le basculement en Europe du mix énergies carbonées/renouvelables.

Une tension du marché du travail, les industriels du Grand Hainaut rencontrent massivement des difficultés de recrutement.

2. Évolution des métiers

Les partenaires sociaux conviennent d'une nécessaire adaptation des compétences à :

- de nouveaux enjeux en matière de mutation industrielle ;
- de nouvelles technologies ou de nouveaux process de fabrication ;
- de nouveaux projets industriels et une concentration des acteurs et des besoins en compétences ;
- une digitalisation croissante sur tous les métiers et secteurs d'activité.

L'ensemble des grands domaines de compétences industrielles sont visés : la conception, les méthodes et la production avec l'automatisation et la robotisation, l'installation et la maintenance, la supply chain et la gestion des flux.

Les partenaires sociaux de la métallurgie du Grand Hainaut soulignent l'importance de permettre aux entreprises du territoire de faire face aux difficultés conjoncturelles auxquelles elles sont confrontées et d'adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques, environnementales et organisationnelles en cours et à venir.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visées à l'article 1^{er} « Champ d'application professionnel et territorial » de la convention collective des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge (IDCC 1813) dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit :

- dans les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou aéronautique) ;
- dans les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques, écologiques et technologiques ;
- dans la filière de l'industrie nucléaire.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quel que soit leur taille, une attention particulière étant portée aux PMI et sous-traitants.

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

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers sensibles, mais tout salarié a vocation à pouvoir bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : (CQP, bloc de compétences, CCP, titre ou diplôme, registre spécifique...) si celle-ci existe. Ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation pour laquelle aucune certification n'existe.

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

Financements spécifiques prévus par le présent accord

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

Après étude préalable réalisée par l'antenne régionale HdF de l'OPCO 2i, il sera sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO 2i, 500 000 euros par an pour les années 2023 et 2024.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

La prise en charge des actions engagés sur 2023 et 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

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

Financements de droit commun

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

2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou *a minima* après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé et consulté préalablement au recours au dispositif « Mesures urgentes ».

Article 3 | *Durée de l'accord*

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

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

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra à minima avoir un retour de cet accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord.

Article 5 | *Révision de l'accord*

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

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

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

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

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

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

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

Article 7 | Publicité de l'accord

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

1. Notification

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

2. Publicité

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

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

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

Fait à Valenciennes, le 27 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 3 du 16 mars 2023

à l'accord du 11 juillet 2019
relatif à la contribution conventionnelle de formation
et à la reconversion ou promotion par alternance

NOR : ASET2350513M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

SNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT,

d'autre part,

Préambule

Le 11 juillet 2019, les partenaires sociaux ont conclu un accord relatif à la contribution conventionnelle de formation et à la reconversion ou promotion par alternance.

Cet accord à durée déterminée visait notamment à préciser les modalités de versement de la contribution supplémentaire prévue à l'article 29.5 de la convention collective nationale.

Eu égard aux incertitudes consécutives à la mise en œuvre de la réforme de la formation et dans l'attente d'une révision des dispositions de la convention collective nationale devenues pour certaines obsolètes, les partenaires sociaux avaient souhaité adopter des dispositions à titre transitoire pour les années 2019 et 2020 concernant le versement de cette contribution conventionnelle. Cet accord a été prorogé pour l'année 2021 par avenant n° 1 du 17 décembre 2020 puis, une seconde fois pour l'année 2022 par avenant n° 2 du 16 décembre 2021.

La négociation sur la formation professionnelle dans le notariat étant encore en cours, les partenaires sociaux sont convenus de proroger une nouvelle fois ces dispositions transitoires pour l'année 2023.

Ceci étant exposé, les parties conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Le premier paragraphe de l'article 1^{er} de l'accord du 11 juillet 2019 est complété comme suit :

« Au titre des années 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023, la participation financière des employeurs à la formation professionnelle dont les taux de contribution sont fixés à l'article 29.5 de la convention collective nationale est versée à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, désigné par l'article 29.6 de la convention collective nationale et est gérée par ce dernier. »

Article 2

Le premier paragraphe de l'article 5 de l'accord du 11 juillet 2019 est supprimé et remplacé par la mention suivante :

« Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023. Toutefois il cessera immédiatement de produire ses effets si un nouvel accord relatif à la contribution conventionnelle de formation et à la reconversion ou promotion par alternance est conclu avant cette date. »

Article 3 | *Durée et publicité*

Le présent avenant est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 16 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205 | Convention collective nationale

IDCC : 2543 | **CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS
FONCIERS**

Accord du 15 mars 2023

relatif à la Pro-A dans la branche filière ingénierie de l'immobilier
de l'aménagement et de la construction (FIIAC)

NOR : ASET2350507M

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,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires de la branche ont constaté de fortes mutations dans le secteur des métiers du géomètre, du topographe, du photogrammètre et de l'expert-foncier. C'est pourquoi les parties signataires entendent favoriser la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance pour permettre aux entreprises de la branche et à leurs salariés d'intégrer ces nouveaux défis en facilitant le maintien dans l'emploi des salariés, en renforçant leurs compétences et qualifications et en accompagnant leur évolution professionnelle.

Article 1^{er} | Champ d'application et règles conventionnelles

Les règles traitées dans cet accord sont applicables aux seules entreprises dont le champ d'origine correspond à celui de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543).

Article 2 | Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences

Dans le cadre des études prospectives et des enquêtes antérieures à 2021, menées par l'observatoire des métiers dans les professions libérales (l'OMPL), les parties signataires ont observé que le secteur des métiers du géomètre, topographe, photogrammètre, experts-foncier

de la branche FIIAC vit des mutations sur leurs métiers et sur l'activité professionnelle des salariés. Il en ressort une mutation de l'activité avec un risque d'obsolescence des compétences.

En effet, la branche constate : une nouvelle structuration des métiers et des emplois dans la filière de l'ingénierie de l'immobilier, de l'aménagement et de la construction.

Aux études de l'observatoire OMPL vient en effet, s'ajouter une étude qualitative dans laquelle un état des lieux et une analyse prospective affichent des mutations au sein de la branche touchant le métier de géomètre, topographe, photogrammètre, experts-foncier (étude d'opportunité de CQP pour la branche professionnelle FIIAC).

L'analyse des besoins prospectifs et de l'offre existante des certifications montre des situations aux caractéristiques différentes pour les cabinets de géomètres :

- l'élargissement du panel des clients et de leurs attentes ;
- les évolutions législatives et réglementaires ;
- les évolutions technologiques des équipements et logiciels ;
- la transition numérique impactant les fonctions de production et les fonctions supports des entreprises,

rendent nécessaires l'évolution des compétences des cabinets et de leur approche de nouvelles activités et accélèrent pour les salariés les besoins d'évolution, de promotions et de mobilités entre spécialités métiers et ce tout au long de leurs carrières.

Les entreprises de la branche sont structurellement à la recherche de compétences techniques et expertes pour satisfaire leurs attentes et celles de leurs clients.

Toutes les fonctions des entreprises sont touchées par la transition numérique qui modifie structurellement les process, l'organisation, les outils et bien sûr les métiers et les compétences des salariés. Dans ce contexte, les entreprises de la branche, vont devoir adapter leurs offres et les compétences de leurs salariés pour répondre à une demande en profonde évolution.

Ainsi la branche doit accompagner et encourager ses entreprises à développer les compétences de leurs salariés ; notamment dans les secteurs du périmètre de la branche qui s'affirment comme des secteurs de spécialistes : les niveaux d'expertise et d'expérience demandés sont de plus en plus importants et la concentration des compétences et des effectifs sur ces métiers de plus en plus forte dans la branche.

Afin de pallier l'obsolescence des compétences et en l'absence de formation, les partenaires sociaux de la branche ont reconnu la nécessité de la conclusion d'un accord Pro-A.

Pour répondre à ces enjeux, la branche accélère en parallèle la production de certificats de qualification professionnelle (CQP) et de titres professionnels, lesquels sont en cours de mise à jour ou de création afin qu'ils soient déposés au RNCP.

Les métiers particulièrement concernés par ces enjeux sont ceux listés ci-dessous :

- opérateur géomètre ;
- technicien géomètre ;
- technicien en système d'information géographique ;
- technicien en géomatique ;
- géomaticien ;
- dessinateur géomètre ;
- projeteur/dessinateur VRD ;
- opérateur en détection de réseaux ;
- technicien en détection et géoréférencement de réseaux ;
- chargé de projets géomètre (topographie, foncier, infrastructures) ;
- chargé d'affaires géomètre ;

- technicien en maintenance des systèmes informatiques ;
- administrateur de réseaux informatiques ;
- BIM/CIM modelleur ;
- technicien en modélisation numérique ;
- technicien en urbanisme et environnement.

Les partenaires sociaux estiment que l'ensemble des certifications identifiées par le présent accord pourront participer au développement des compétences des salariés dans le but de leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Ils rappellent à ce titre, que l'entretien professionnel obligatoire réalisé tous les 2 ans et, pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'entretien de mi-carrière pour les salariés de plus de 45 ans, à l'initiative de l'entreprise est un temps d'échange et de réflexion conjointe pouvant permettre de mieux cerner les aspirations des salariés en matière d'évolution professionnelle et d'enclenchement du dispositif Pro-A.

Ils actent ainsi que toutes les certifications identifiées au sein du présent accord répondent aux critères de mutation de l'activité et au risque d'obsolescence des compétences.

Article 3 | Conditions complémentaires de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par l'alternance

La reconversion ou la promotion par l'alternance peut s'inscrire en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF).

Article 4 | Bénéficiaires, durée de l'action et durée de la formation

Les bénéficiaires de ce dispositif sont les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, et les salariés placés en position d'activité partielle. Ils ne doivent en outre pas avoir atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence.

La durée de la reconversion ou la promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois. Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'action vise l'acquisition du socle de connaissances (Cléa) et de compétences, ou lorsqu'elle concerne les actions permettant de faire valider les acquis l'expérience (VAE).

La durée de l'action peut être portée à 24 mois, lorsque la nature de la qualification prévue l'exige, pour les publics suivants :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes préparant un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou un titre professionnel, utiles aux emplois de la branche.

Hormis dans le cadre d'une VAE ou du dispositif Cléa, la durée totale de formation est au minimum de 150 heures. Cette durée doit représenter entre 15 % et 25 % de la durée de l'action et peut être portée à 50 % pour les publics suivants :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes préparant un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un titre professionnel, utiles aux emplois de la branche.

Article 5 | *Certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance*

En complément du « socle de connaissances et de compétences » et des certifications « Cléa » et « Cléa numérique », les parties signataires conviennent que les certifications professionnelles faisant l'objet de l'annexe I préparant à un des métiers identifiés au présent accord, sont éligibles à la Pro-A dans le cadre d'un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle.

Afin de répondre à l'évolution constante des besoins des entreprises, il est convenu que la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) réexaminera annuellement la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A afin d'envisager sa mise à jour et de l'amender si nécessaire dans le cadre d'un avenant.

Article 6 | *Accompagnement du salarié*

L'accompagnement du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation est obligatoire.

Une des clefs de réussite de la formation en alternance réside dans la qualité de l'accompagnement des bénéficiaires en formation par un tuteur.

Afin de renforcer ces missions, les rendre plus efficaces pour les salariés en formation et plus valorisantes pour les salariés qui les exercent, la branche s'engage à mettre à disposition des entreprises et des tuteurs tous les outils facilitant l'exercice de cette mission.

L'entreprise désigne un tuteur chargé de l'accompagnement pédagogique du salarié.

L'entreprise est garante du respect des stipulations pédagogiques du contrat. Afin d'assurer l'effectivité du suivi des salariés, chaque tuteur ne peut suivre qu'un nombre limité de salariés en formation en alternance, conformément à la réglementation en vigueur.

Les salariés qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique.

Les entreprises mettent en place un entretien afin de fixer, avec le futur tuteur, les conditions de mise en œuvre de l'encadrement.

Afin que les tuteurs puissent notamment, mieux appréhender leur mission, adopter une posture adaptée et maîtriser les bases de la pédagogie pour apprenants en dehors du milieu scolaire, la branche incite les entreprises à ce qu'ils suivent une formation adaptée à la bonne réalisation de leur mission.

Pour le cas où la fonction de tuteur est assurée par un employeur, la branche incite les entreprises à ce que celui-ci suive également des formations adaptées à la bonne réalisation de sa mission.

Article 7 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques pour ces entreprises.

Article 8 | *Durée de l'accord, publicité, dépôt, extension, révision et dénonciation*

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

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales applicables.

Il est ouvert à la signature à compter du 15 mars 2023 jusqu'au 27 mars 2023 inclus.

Fait à Paris, le 15 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

La présente annexe a pour objet de lister les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance (« Pro-A ») dans la branche. Elle entrera en vigueur à la même date que l'accord dont elle est l'annexe.

■ Du ministère de l'éducation nationale :

Diplômes	Code RNCP
Bac professionnel technicien géomètre topographe	RNCP4895
Bac professionnel technicien d'études du bâtiment option A études et économie de la construction	RNCP5641
Bac professionnel systèmes numériques option A sûreté et sécurité des infrastructures	RNCP25354
BTS métiers du géomètre topographe et de la modélisation numérique	RNCP34015
Licence professionnelle métiers du BTP travaux publics	RNCP30144
Licence professionnelle GEO 3D – Conception et usage des maquettes 3D des bâtiments	RNCP30141
Licence professionnelle métiers du BTP génie civil et construction	RNCP30142
Licence professionnelle cartographie topographie et systèmes d'information géographique	RNCP29961
Licence professionnelle aménagement territoire urbanisme environnement géographique	RNCP30115
Licence professionnelle administration publique	RNCP24420
Licence professionnelle métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux	RNCP29964

■ Du ministère du travail :

Titres	Code RNCP
Titre professionnel technicien supérieur géomètre topographe option cabinet de géomètre	RNCP1829
Titre professionnel BIM modelleur du bâtiment	RNCP34658
Titre professionnel technicien supérieur systèmes et réseaux	RNCP31115

■ Des branches :

Certifications de branches	Code RNCP
CQP charge de projet géomètres	RNCP (en cours de dépôt)
CQP développeur nouvelles technologies	RNCP12050

Brochure n° 3355 | Convention collective nationale

IDCC : 2717 | **ENTREPRISES TECHNIQUES AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

Accord du 29 mars 2023
relatif à la revalorisation des rémunérations

NOR : ASET2350463M

IDCC : 2717

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

SYNPASE ;

FICAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À la suite de trois sessions de négociation portant sur les salaires dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche, il est convenu entre les partenaires sociaux d'adopter diverses mesures concourant à la revalorisation des rémunérations des salariés de la branche :

1° Par l'augmentation des salaires minimaux applicables, dans les proportions suivantes :

- 4,5 % pour la catégorie 1 ;
- 4 % pour la catégorie 2 ;
- 3 % pour les catégories 3 et 4 ;
- 2 % pour les catégories 5 et 6 ;
- 1 % pour les catégories 7 à 10.

2° Par l'augmentation du plafond des congés spectacles applicables aux salariés des entreprises techniques du secteur du spectacle vivant et de l'évènement au regard de l'évolution du coût de la vie depuis l'entrée en vigueur de ce plafond ;

3° Par la modification et la revalorisation des dispositions conventionnelles fixant les modalités de rémunération des temps de préparation dans les entreprises techniques du secteur du spectacle vivant et de l'évènement.

Article 1^{er} | Modification du salaire minimal brut mensuel applicable à chaque niveau de classification

Au titre VII de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008, le tableau déterminant le salaire minimal brut mensuel correspondant à chaque niveau de classification conventionnelle pour les salariés permanents est remplacé par le tableau suivant :

(En euros.)

Niveau	Définition	Salaire minimal brut mensuel
Catégorie 1	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité signifiant.	1 720 €
Catégorie 2	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, sans comporter de degré d'autonomie ou de responsabilité.	1 763 €
Catégorie 3	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, ainsi qu'un faible degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	1 939 €
Catégorie 4	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité restreint.	2 168 €
Catégorie 5	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un certain degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 372 €
Catégorie 6	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité mesuré.	2 485 €
Catégorie 7	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité élevé.	2 659 €
Catégorie 8	Emplois qui requièrent un très bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité très élevé.	2 879 €
Catégorie 9	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, d'autonomie et/ou de responsabilité.	3 101 €
Catégorie 10	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, ainsi qu'un très haut niveau d'autonomie et/ou de responsabilité.	3 311 €
Hors catégorie	Emplois inhérents au management général des entreprises du champ	3 311 €

Article 2 | Modification de la grille des salaires minimaux applicables aux fonctions communes

En conséquence de l'article 1^{er}, au titre VII de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 le tableau relatif aux fonctions communes des entreprises de la branche (« Filière générale ») précisant le salaire minimal brut mensuel applicable à chacune desdites fonctions est remplacé par le tableau suivant :

(Voir page suivante.)

Intitulé	Définition	Classification	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)
Gardien	Est chargé de la surveillance et de la sécurité des locaux de jour et de nuit en appliquant les consignes de sécurité.	1	X		1 720 €
Ouvrier spécialisé Fonctions associées : mécanicien, chauffagiste, plombier, électricien, menuisier, serrurier	Entretien et exécute des ouvrages dans son domaine spécialisé, sous la direction du chef de service entretien.	2	X		1 763 €
Employé d'entretien	Effectue les travaux courants de nettoyage et/ou d'entretien.	1	X		1 720 €
Technicien d'entretien	Exécute des travaux d'entretien général dans le ou les domaines de compétence qui sont les siens.	3	X		1 939 €
Chef de service entretien, agencement et installation	Est responsable de l'exécution des travaux d'installation et d'entretien auxquels il peut prendre part. Encadre le personnel dédié à son exécution.	7	X		2 659 €
Coursier	Assure la livraison des marchandises et des biens qui lui sont confiés. Il veille à l'entretien et est responsable du véhicule mis à sa disposition.	1	X		1 720 €
Chauffeur	Assure le déplacement de matériel et de personnes et est responsable de la conduite et de l'entretien du véhicule mis à sa disposition. Gère sa tournée de livraison de façon autonome.	2	X		1 763 €
Chauffeur poids lourd	Assure la conduite de moyens lourds et super-lourds mis à sa disposition dont il est responsable de l'entretien.	3	X		1 939 €

Intitulé	Définition	Classification	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)
Magasinier Fonctions associées : manutentionnaire, préparateur	Réceptionne, entretien et vérifie le bon état apparent des marchandises, matériels et/ou films. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens réglementaires.	1	X		1 720 €
Magasinier cariste	Utilisant des moyens de manutention nécessitant des habilitations, il réceptionne, entretien et vérifie le bon état apparent des marchandises, matériels et/ou films. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens réglementaires.	2	X		1 763 €
Gestionnaire des stocks	Réceptionne, entretien, vérifie et assure le stockage des marchandises et/ou des matériels ou films. Tient à jour le fichier d'entrées et sorties, assure les mises à disposition. Gère les stocks et assure les inventaires. Exécute tous les mouvements de stocks demandés par les différents services en lien avec les magasiniers.	3	X		1 939 €
Responsable des stocks	Gère les stocks de l'entreprise en collaboration avec les services concernés. Il peut encadrer des magasiniers et/ou des gestionnaires de stock.	7	X		2 659 €
Agent de logistique Fonction associée : réceptionnaire	Contrôle l'expédition, le transport et la réception des marchandises, matériels et/ou films. Tient à jour les registres correspondants.	2	X		1 763 €
Logisticien	Prépare et organise les activités logistiques en lien avec les autres services et avec l'aide des agents logistiques.	3	X		1 939 €

Intitulé	Définition	Classification	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)
Chargé de logistique	Recense les moyens nécessaires et planifie la mise à disposition par tous supports logistiques à partir des moyens disponibles et commande le cas échéant les moyens manquants.	5	X		2 372 €
Responsable logistique	Supervise la logistique de l'entreprise en lien avec les services concernés. Il peut encadrer des magasiniers et/ou des logisticiens et assurer des missions de responsable de service.	7	X		2 659 €
Assistant d'atelier de maintenance	Vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments simples.	1	X		1 720 €
Employé d'atelier de maintenance	Vérifie et entretien tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments. Exécute les maintenances demandées en collaboration avec les assistants.	2	X		1 763 €
Technicien d'atelier de maintenance	Entretien, répare et vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant la fabrication d'éléments. Exécute les maintenances demandées par les différents services avec l'aide des assistants et employés de maintenance.	4	X		2 168 €
Responsable d'atelier de maintenance	Gère les maintenances de l'entreprise avec les services concernés et encadre les assistants, employés et techniciens d'atelier.	7	X		2 659 €

Intitulé	Définition	Classification	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)
Contrôleur qualité	Est responsable de la qualité et de la conformité des services et des produits commercialisés. Dans cette perspective, travaille à la définition et/ou à l'optimisation des processus de travail. Analyse les sources de défaillances en vue de les corriger.	4	X		2 168 €
Chargé d'accueil, standardiste Fonction associée : hôte d'accueil	Chargé d'accueillir les visiteurs, de tenir le standard et d'assurer, le cas échéant, des travaux administratifs simples.	1	X		1 720 €
Chargé d'accueil, Standardiste bi-lingue	Chargé d'accueillir les visiteurs, de tenir le standard et d'assurer, le cas échéant, des travaux administratifs simples. Utilise de façon régulière dans le cadre de son travail au moins une deuxième langue en plus de sa langue maternelle.	3	X		1 939 €
Employé administratif	Exécute des tâches administratives élémentaires.	1	X		1 720 €
Employé administratif spécialisé Fonctions associées : aide comptable, assistant administratif, employé de recouvrement, employé de facturation, employé de service paie...	Réalise les opérations administratives spécialisées du service dont il dépend.	2	X		1 763 €
Technicien administratif spécialisé	Assure des travaux administratifs et peut assumer des opérations de manière autonome dans le service auquel il appartient.	3	X		1 939 €

Intitulé	Définition	Classification	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)
Gestionnaire administratif Fonction associée : gestionnaire RH, gestionnaire paie, assistant juridique, gestionnaire des services généraux	Assure tous travaux de différente nature dans le service auquel il appartient et maîtrise une spécialité administrative particulière.	4	X		2 168 €
Secrétaire Fonctions associées : attaché, assistant	Effectue des travaux de secrétariat sous les directives d'un responsable. Peut assumer des missions de secrétariat de manière autonome.	3	X		1 939 €
Secrétaire de direction	Assiste le chef d'entreprise, le directeur ou le responsable de service auquel il est directement attaché dans son travail. Assure différents travaux administratifs et/ou des responsabilités de secrétariat de manière autonome.	6	X		2 485 €
Comptable	Assure les opérations de comptabilité courante ainsi que les déclarations sociales et fiscales.	3	X		1 939 €
Chef comptable	Est responsable du service comptable. Veille à la bonne tenue de la comptabilité, à l'établissement des comptes de résultat et bilans et aux déclarations sociales et fiscales.	7	X		2 659 €
Contrôleur de gestion	Contrôle et analyse les différents éléments de revenus et de dépenses de l'entreprise. Participe à la construction budgétaire et à son suivi.	7	X		2 659 €
Attaché commercial Fonctions associées : assistant commercial, chargé d'adm. commerciale, empl. qualifié serv. commercial	Prend part à l'ensemble des étapes de la relation client.	3	X		1 939 €

Intitulé	Définition	Classification	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)
Technico-commercial	Responsable de tout ou partie de la relation client de la prospection jusqu'à la facturation.	5	X		2 372 €
Chargé d'affaires Fonctions associées : resp. de clientèle, chargé de clientèle	Collaborateur commercial ayant la responsabilité d'encadrement et/ou la gestion d'un portefeuille de clients.	7	X		2 659 €
Responsable de site ou d'agence	Responsable d'un site géographique dont il assure l'organisation et la bonne marche.	7	X		2 659 €
Responsable services généraux Fonction associée : responsable bâtiment	Responsable de la conformité des bâtiments à leur utilisation à travers l'aménagement, l'équipement, l'entretien, la maintenance. Assure les relations avec les fournisseurs associés. Veille au respect de la réglementation générale en matière d'hygiène et de sécurité. Peut se voir confier le suivi du parc véhicules.	7	X		2 659 €
Responsable des achats	Gère tout ou partie des achats de l'entreprise et assure les relations fournisseurs en collaboration avec les services intéressés.	7	X		2 659 €
Technicien informatique Fonctions associées : techn. réseaux, techn. maintenance inform, techn. données informatiques	Assure la mise en œuvre des équipements informatiques et le soutien utilisateur. Diagnostique les dysfonctionnements afin de trouver des solutions. Peut assister le développeur informatique.	4	X		2 168 €

Intitulé	Définition	Classification	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)
Administrateur réseau et/ou système	Assure l'installation, la configuration et le suivi des réseaux et/ou systèmes informatiques. Il optimise leurs performances et assure un support utilisateur.	6	X		2 485 €
Développeur informatique	Est chargé d'écrire un programme informatique en fonction d'un cahier des charges établi en concertation avec les experts métiers.	6	X		2 485 €
Responsable des systèmes d'information	En charge de la cohérence et du développement du système d'information selon les orientations stratégiques de l'entreprise et les processus définis par les experts métiers. Il est amené à participer et à conduire la mise en place d'applications spécifiques qu'il développe et/ou coordonne avec les experts métiers.	7	X		2 659 €
Superviseur informatique Fonctions associées : ingénieur R&D, architectes logiciels, expert informatique	Conçoit et coordonne le développement de nouveaux systèmes informatiques et réseaux.	9	X		3 101 €
Chargé de planning	Chargé de la mise en œuvre des plannings des personnels et/ou des moyens. Effectue, sur demande, des modifications de cette planification.	3	X		1 939 €
Responsable planning Fonctions associées : resp. ordonnancement/planning	Responsable de l'élaboration des différents plannings et de l'encadrement de l'équipe planning. Il veille à une gestion optimisée des moyens humains et techniques.	6	X		2 485 €

Intitulé	Définition	Classification	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)
Assistant chef de projet	Assiste le chef de projet dans sa fonction.	3	X		1 939 €
Chargé de projet	Prévoit, met en œuvre et optimise les moyens techniques et humains pour la fabrication des produits, pour la réalisation d'une prestation ou d'un équipement dans le respect du budget.	5	X		2 372 €
Chef de projet	Prévoit et met en œuvre les moyens techniques et humains pour la fabrication des produits, pour la réalisation d'une prestation ou d'un équipement dans le respect du budget. Supervise et optimise l'affectation des matériels. Valide les étapes techniques. Planifie et encadre le personnel dédié au projet.	6	X		2 485 €
Superviseur de projet	Responsable de la conduite d'un ou de plusieurs projets globaux. Évalue les risques financiers et techniques, prend les décisions de façon autonome. Encadre une équipe projet.	8	X		2 879 €
Chargé de prévention des risques	Organise et met en œuvre la politique de prévention dans l'entreprise et/ou sur des chantiers extérieurs selon la réglementation en vigueur.	6	X		2 485 €
Préventeur	Organise et met en œuvre la politique de prévention dans l'entreprise et/ou sur des chantiers extérieurs, avec délégation de pouvoir.	8	X		2 879 €

Intitulé	Définition	Classification	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)
Responsable d'une fonction spécialisée Fonctions associées : RH, paie, juridique, formation, recrutement, administration des ventes, etc.	Assure et maîtrise de manière autonome tous travaux de différente nature liés à sa fonction dans le service auquel il appartient. Il peut le cas échéant assister le responsable de service et assurer la réalisation des travaux que celui-ci lui délèguerait.	7	X		2 659 €
Responsable service spécialisé Domaines associés : service comptable, marketing, juridique, RH, communication, informatique.	Responsable d'un service administratif particulier dont il assure l'organisation et la bonne marche.	8	X		2 879 €
Responsable service technique Domaines associés : son, image, vidéo, lumière, décoration, machinerie, HF, duplication, laboratoire, etc.	Assure la gestion globale des moyens techniques et des ressources humaines du domaine dont il a la charge. Préconise et valide les dispositifs techniques mis en œuvre et peut prendre directement part à l'exploitation.	8	X		2 879 €
Directeur	Met en œuvre la politique de l'entreprise dans son domaine de compétences. Conseille et formule des propositions à la direction générale. Organise et supervise les moyens et les ressources humaines nécessaires à la bonne marche de son département ou de sa direction.	10	X		3 311 €

Article 3 | *Modification de la grille des salaires minimaux applicables aux fonctions spécifiques aux entreprises techniques de l'audiovisuel*

Les salaires minimaux bruts conventionnels applicables aux salariés des entreprises techniques de l'audiovisuel sont fixés :

1° Par le titre VII de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008, pour les salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun ;

2° Par le titre II de l'accord du 21 février 2008 portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur de l'audiovisuel, pour les salariés employés sous CDD d'usage.

Dans un souci d'intelligibilité des grilles de salaires minima, il est convenu, d'une part, de supprimer le titre II de l'accord du 21 février 2008 portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur de l'audiovisuel et, d'autre part, de remplacer les grilles des fonctions et salaires minima de la filière « Audiovisuelle » du titre VII de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 par les grilles suivantes :

(Voir page suivante.)

Filières réalisation

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Image							
Assistant de tournage	Assiste le personnel d'exploitation à l'installation de tout matériel image, son et lumière dans le cadre de prestation faisant intervenir des moyens légers. Peut assurer l'entretien courant des matériels exploités.	2	X	X	1 763 €	15,32 €	122,55 €
Cadreur AV	Effectue les prises de vues selon les consignes du réalisateur (réseau d'ordres). Installe et configure sa caméra.	6	X	X	2 485 €	23,32 €	186,54 €
Opérateur de prises de vues	Assure dans un programme l'enregistrement et le cadrage des images suivant, le cas échéant, les directives d'un responsable (journaliste ou réalisateur). Dans les cas simples, choisit et met en œuvre l'éclairage nécessaire.	7	X	X	2 659 €	26,53 €	212,26 €
Chef opérateur prises de vues AV	Responsable de la qualité technique et artistique de l'image suivant, le cas échéant, les directives du responsable (réalisateur). Détermine, en accord avec le responsable de production et dans le cadre d'un budget, les moyens matériels, techniques et humains nécessaires pour créer l'ambiance voulue. Dirige le travail des équipes lumière et image et peut être amené à suivre la conformation ou le transfert éventuel sur le support de diffusion.	9	X	X	3 101 €	46,99 €	375,88 €

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Son							
Assistant son	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut également effectuer divers travaux de transfert sur tout support. Assure l'entretien courant du matériel dont il a la charge.	2	X	X	1 763 €	16,61 €	132,87 €
Opérateur du son	Réalise des opérations simples de préparation, de prise, de montage et du traitement du son. Assiste l'ingénieur du son ou le chef opérateur du son dans l'installation et la mise en œuvre du dispositif technique.	3	X	X	1 939 €	23,55 €	188,37 €
Chef opérateur du son	Assure pour tout programme la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au traitement du son et à sa transmission. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout report nécessaire. Peut encadrer une équipe.	6	X	X	2 485 €	29,50 €	235,99 €
Ingénieur du son	Assure pour tout programme la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au traitement du son et à sa transmission. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout report nécessaire. Met en œuvre des compétences en acoustique et musique.	7	X	X	2 659 €	33,76 €	270,11 €

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Créateur d'effets sonores	Crée, en partant ou non de sons existants et à l'aide d'outils de traitement et de synthèse du signal sonore, un « effet sonore » destiné à la bande son d'une œuvre. Peut être amené à pratiquer des enregistrements de sons naturels.	3	X	X	1 939 €	17,82 €	142,55 €
Technicien rénovation son	Assure les prestations de restauration sonore (nettoyage du son de tous les bruits parasites pour retrouver le son original) dans le respect des règles des procédures établies dans l'entreprise.	3	X		1 939 €		
Plateaux							
Assistant de plateau AV	Participe aux activités courantes de maintenance, dont le montage et le démontage, des divers éléments du plateau et assiste les autres personnels d'exploitation.	2	X	X	1 763 €	14,70 €	117,56 €
Accrocheur-rigger	Chargé de l'installation en hauteur du matériel audiovisuel, de l'accroche des poutres dans le respect du calcul de charges correspondants.	4	X	X	2 168 €	23,34 €	186,72 €
Machiniste AV	Chargé de la mise en place et du bon fonctionnement de tous les moyens techniques nécessaires à l'enregistrement.	2	X	X	1 763 €	17,87 €	142,94 €
Chef machiniste AV	Assure la préparation, l'assemblage, la mise en place, les déplacements, les rangements de tous les éléments nécessaires à l'enregistrement : décors, caméras et moyens techniques.	6	X	X	2 485 €	21,51 €	172,10 €

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Electricien AV	Chargé de la mise en œuvre de tout dispositif d'énergie et d'éclairage. Peut aider, dans les cas simples, à la mise en place des moyens techniques.	2	X	X	1 763 €	17,87 €	142,94 €
Électriciens pupitreur	Met en œuvre et assure le fonctionnement du pupitre lumière.	4	X	X	2 168 €	21,72 €	173,78 €
Poursuivateur	Assure le maniement du projecteur de poursuite.	2	X	X	1 763 €	17,87 €	142,94 €
Groupiste flux AV	Chargé d'exploiter un ou plusieurs groupes électrogènes. Détermine le schéma de l'installation. Garantit une continuité de la production et de la distribution d'énergie. Est responsable de l'entretien de son groupe. Peut, le cas échéant, acheminer le matériel.	4	X	X	2 168 €	28,72 €	229,73 €
Chef électricien AV	Assure la mise en œuvre de tout le dispositif d'énergie et d'éclairage nécessaire. En contrôle le bon fonctionnement en phase d'exploitation.	6	X	X	2 485 €	21,51 €	172,10 €
Chef d'atelier lumière	Suit l'état des équipements, du matériel électrique et de l'atelier. En assure l'entretien et le dépannage. Peut intervenir sur les prestations.	6	X		2 485 €		
Chef de plateau AV	Assure la mise en œuvre des moyens techniques des plateaux et coordonne les personnels nécessaires à leur fonctionnement.	7	X	X	2 659 €	21,85 €	174,83 €
Coiffeur	Réalise les coiffures, à son initiative ou sur recommandation du réalisateur.	4	X	X	2 168 €	18,61 €	148,90 €

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Maquilleur	Réalise les maquillages de base et assure les raccords pendant le programme.	4	X	X	2 168 €	18,61 €	148,90 €
Chef maquilleur	Est responsable de la création des maquillages, à son initiative ou sur recommandation du réalisateur.	6	X	X	2 485 €	20,89 €	167,12 €
Habilleur	Assure les habillages selon les choix du réalisateur. Est responsable du rangement et de l'entretien des costumes.	4	X	X	2 168 €	18,61 €	148,90 €
Réalisation							
Directeur casting	Recherche et propose au réalisateur les acteurs et les acteurs de complément.	6	X	X	2 485 €	22,31 €	178,46 €
1 ^{er} assistant de réalisation AV	Établit le plan de travail du programme et coordonne sa réalisation à tous les stades.	6	X	X	2 485 €	24,55 €	196,41 €
Scripte AV	Assure la cohérence et la continuité des éléments de toute nature intervenant dans les différentes séquences d'un programme.	7	X	X	2 659 €	25,30 €	202,40 €
Réalisateur AV	Assure la responsabilité de l'exécution d'un tournage, notamment dans sa dimension artistique, depuis sa préparation jusqu'à sa parfaite réalisation. Il est responsable des aspects créatifs du programme ainsi que de la gestion de l'équipe qu'il va diriger	HC	X	X	X	46,99 €	375,88 €

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Exploitation, régie et maintenance							
Agent de maintenance	Assure l'entretien courant des équipements audiovisuels, informatiques et/ou mécaniques.	2	X		1 763 €		
Technicien de maintenance	Assure l'entretien et le dépannage de tout matériel vidéo audio et informatique et/ou mécaniques existant ou à venir.	4	X		2 168 €		
Chef de maintenance	Assure l'entretien courant, le dépannage et la réparation des équipements audiovisuels, informatiques et/ou mécaniques. Il peut être amené à superviser le travail de techniciens et d'agents de maintenance.	6	X		2 485 €		
Responsable de maintenance	Garantit l'entretien courant, le dépannage et la réparation des équipements audiovisuels, informatiques et/ou mécaniques. Supervise et organise le cas échéant le travail d'une équipe de techniciens de maintenance.	8	X		2 879 €		
Opérateur synthétiseur	Prépare, compose et incruste dans une image vidéo tout texte et/ou signe pour des programmes enregistrés ou en direct.	2	X	X	1 763 €	19,16 €	153,25 €
Infographiste AV	Exécute des dessins ou graphismes à l'aide d'ordinateur et éditeur. Peut utiliser des logiciels d'images de synthèse.	3	X	X	1 939 €	22,53 €	180,21 €
Infographiste supérieur AV	Exécute des dessins ou graphismes et est amené à créer des motifs à l'aide d'ordinateur et éditeur. Peut utiliser des logiciels d'images de synthèse.	5	X	X	2 372 €	23,32 €	186,54 €

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Chef graphiste AV	Crée les motifs et graphismes nécessaires à un programme à l'aide d'ordinateur et éditeur. Encadre une équipe.	8	X		2 879 €		
Truquiste AV	Prépare et configure les éléments et équipements techniques en lien direct avec la réalisation des émissions. Au cours d'un programme, il prépare les effets, les habillages et trucages demandés, affecte les sources vers les différents départs d'un mélangeur. Il affecte les divers éléments sur les consignes d'un réalisateur.	8	X	X	2 879 €	32,57 €	260,58 €
Opérateur « ralenti »	Maîtrise en direct la fonction ralentie des serveurs sous les directives du réalisateur.	3	X	X	1 939 €	21,10 €	168,76 €
Technicien supérieur serveur vidéo	Installe, configure et exploite des serveurs vidéos multicanaux, isolés ou en réseau, aux fins de fabrication et diffusion d'éléments en direct ou en enregistrement.	5	X	X	2 372 €	33,22 €	265,77 €
Assistant d'exploitation AV et/ou numérique	Assiste le personnel d'exploitation dans la préparation, l'installation et le réglage de tout matériel et support servant au transfert, à l'enregistrement, à la transmission, à la captation et à la lecture d'images et de sons.	2	X	X	1 763 €	14,04 €	112,32 €
Technicien d'exploitation AV et/ou numérique	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel servant à l'exploitation audiovisuelle. Diagnostique les anomalies et effectue une maintenance de 1 ^{er} niveau.	3	X	X	1 939 €	21,10 €	168,76 €

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Technicien supérieur d'exploitation AV et/ou numérique	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel et support, servant à l'exploitation audiovisuelle. Diagnostique les anomalies et effectue une maintenance de 1 ^{er} niveau. Propose des solutions techniques adaptées aux situations rencontrées.	4	X		2 168 €		
Chargé d'exploitation AV et/ou numérique	Assure l'interface opérationnelle avec le client en complément de sa mission technique liée à l'exploitation audiovisuelle. Propose des solutions techniques adaptées aux situations rencontrées. Encadre le travail d'une équipe d'exploitation.	6	X		2 485 €		
Ingénieur de la vision	Spécialiste des équipements de prises de vues, en optique et colorimétrie, il assure la mise en place, le réglage et l'exploitation des caméras et équipements associés. Il est capable de diagnostiquer des anomalies de fonctionnement et d'assurer une maintenance de 1 ^{er} niveau.	7	X	X	2 659 €	31,36 €	250,88 €
Chef d'équipement AV	Garantit la mise en œuvre et l'exploitation des régies et équipements de tournage. Diagnostique les anomalies de fonctionnement et réalise des interventions de maintenance.	7	X	X	2 659 €	33,76 €	270,11 €
Conducteur de moyens mobiles	Conduit les moyens mobiles, prend part aux opérations de déploiement et d'installation des moyens techniques nécessaires au bon déroulement de la prestation.	3	X	X	1 939 €	15,11 €	120,88 €

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Coordinateur d'antenne	Contrôle et adapte les listes de diffusion et veille à leur bonne exécution.	3	X		1 939 €		
Technicien de régie finale	Gère l'enregistrement, la numérisation, le routage et la diffusion technique en intervenant sur l'ensemble de la chaîne du flux à différentes étapes. Assure la supervision des flux, en direct ou en différé en conformité avec la playlist.	3	X		1 939 €		
Technicien supérieur de régie finale	Gère l'enregistrement, la numérisation, le routage et la diffusion technique en intervenant sur l'ensemble de la chaîne du flux à différentes étapes. Assure la supervision des flux, en direct ou en différé en conformité avec la playlist. Diagnostic des anomalies et effectue une maintenance de 1 ^{er} niveau. Propose des solutions techniques adaptées aux situations rencontrées.	4	X		2 168 €		
Chef d'antenne	Garantit la continuité de la diffusion en relation avec un service de programme.	8	X		2 879 €		
Technicien image numérique (DIT)	Collabore avec le chef opérateur pour mettre en place et gérer le workflow des fichiers numériques du tournage à la postproduction. Peut assurer la sécurisation des données sur le tournage.	6	X	X	2 485 €	24,55 €	196,41 €
Opérateur de sauvegarde de données (data Wrangler)	Assure la sauvegarde et la sécurisation des données sur le tournage	3	X	X	1 939 €	17,36 €	138,84 €

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Data Manager	Effectue quotidiennement la surveillance des ressources de stockage sur les serveurs de production, et émet des alertes lorsque l'espace de stockage disponible et/ou les performances peuvent affecter l'exploitation	3	X	X	1 939 €	17,82 €	142,55 €
Gestion de production							
Assistant de production AV	Réserve les moyens logistiques et humains attachés aux productions sous les directives des chargés de production.	2	X	X	1 763 €	17,25 €	138,03 €
Chargé de production AV	Organise le déroulement des opérations en relation avec les clients. Évalue les besoins en matériel, personnel et logistique. Assure la validation des dépenses et le suivi du plan de production.	6	X	X	2 485 €	25,81 €	206,45 €
Directeur de production AV	En relation avec les clients, assure la direction et l'organisation du travail dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Supervise et optimise l'affectation des ressources. Contrôle les engagements de dépenses. Dirige ou coordonne des chargés de production et/ou des assistants de production. Peut prendre part à la gestion des productions.	8	X	X	2 879 €	32,29 €	258,32 €
Administrateur de production	Fournit les éléments de situation financière et suit l'application et l'exécution des contrats de toute nature.	7	X		2 659 €		
Régisseur	Gère les aspects logistiques du plan de production : transport, accueil, logement, restauration et accès aux infrastructures.	6	X	X	2 485 €	20,89 €	167,12 €

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Décoration et accessoires							
Les emplois de la présente section sont applicables aux seules prestations de flux et ne peuvent être prise en compte pour les prestations relatives aux activités de production de films cinématographiques et de télévision.							
Aide décors	Participe aux tâches spécifiques et aux travaux de réalisation des décors.	1	X	X	1 720 €	14,35 €	114,78 €
Machiniste décors	Effectue la manutention, l'assemblage, le démontage des éléments de décors.	2	X	X	1 763 €	17,72 €	141,77 €
Serrurier métallier	Réalise et construit les ouvrages métalliques nécessaires aux décors.	3	X	X	1 939 €	19,46 €	155,65 €
Peintre	Chargé de l'exécution des travaux de peinture en décoration (patines, fonds).	2	X	X	1 763 €	17,72 €	141,77 €
Menuisier décors	Trace et conçoit les décors sur bois.	3	X	X	1 939 €	17,22 €	137,77 €
Chef constructeur décors	Dans le cadre de prestations de décors, exécute ou fait exécuter le travail de menuiserie. Garantit le budget et la bonne fin des opérations.	6	X	X	2 485 €	22,23 €	177,81 €
1 ^{er} assistant décors	Assiste le chef décorateur dans la gestion du projet de décoration.	5	X	X	2 372 €	22,23 €	177,81 €
Chef décorateur	Assure la gestion et l'encadrement d'un projet de décoration de sa conception à sa réalisation.	7	X	X	2 659 €	32,71 €	261,71 €
Chef d'atelier décors	Gère et supervise un ou plusieurs ateliers décoration. Exécute ou fait exécuter tous travaux se rapportant aux ateliers dont il a la responsabilité. Veille au bon état des ateliers et des machines, ainsi qu'au respect des normes de sécurité dans leur utilisation.	8	X		2 879 €		

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Accessoiriste	Recherche, sélectionne, prépare et met à disposition les accessoires de décoration nécessaires à la confection d'un programme.	2	X	X	1 763 €	17,69 €	141,52 €

Filières post-production, doublage et sous-titrage

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire 2023	Salaire journalier (base 8 heures) 2023
Technicien authoring	Gère l'environnement et la normalisation des signaux dans le cadre de transferts en DVD/Blu-ray.	4	X		2 168 €		
Opérateur de PAD/bandes antenné	Fabrique et vérifie les bandes et/ou fichiers livrés aux diffuseurs selon les spécifications techniques fournies par ces derniers.	4	X		2 168 €		
Opérateur imageur	Assure la qualité des sorties sur pellicule, notamment vis à vis du client avec lequel il peut avoir un contact direct.	3	X		1 939 €		
Opérateur en restauration numérique	Assure la retouche numérique d'images animées au moyen de logiciels spécialisés comprenant une palette graphique.	3	X		1 939 €		
Technicien restauration numérique	Assure la retouche numérique d'images animées au moyen de logiciels spécialisés comprenant une palette graphique. Collabore au suivi du projet de restauration	4	X		2 168 €		

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire 2023	Salaire journalier (base 8 heures) 2023
Releveur de dialogue	À partir de l'écoute, effectue le relevé et la frappe des dialogues originaux sur tous supports.	2	X	X	1 763 €	15,55 €	124,38 €
Repéreur	En visionnant une image time codée, découpe le dialogue écrit en séquences pour donner l'emplacement et la longueur du sous-titre selon les contraintes de temps de lecture et de rythme du film ou le programme.	2	X		1 763 €		
Détecteur	À partir de l'image, du son et d'une liste des dialogues, retranscrit sur un élément synchrone à l'image une détection des mouvements labiaux et les dialogues originaux du programme en respectant le synchronisme, le rythme et le montage.	3	X	X	1 939 €	16,94 €	135,55 €
Traducteur-adaptateur	Traduit d'une langue à une autre un dialogue en l'adaptant de façon à respecter les contraintes de temps de lecture ou de synchronisme.	4	X		2 168 €		
Traducteur	Traduit d'une langue à l'autre, sans les adapter.	3	X		1 939 €		
Adaptateur	Adapte un dialogue de façon à respecter les contraintes de temps de lecture ou de synchronisme.	3	X		1 939 €		
Sous-titreur SME	Découpe le dialogue original en point de time code, et l'adapte de façon à respecter les contraintes de temps de lecture ou de synchronie, d'un programme enregistré ou d'un programme diffusé en direct	4	X	X	2 168 €	18,61 €	148,90 €

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire 2023	Salaire journalier (base 8 heures) 2023
Opérateur de repérage/simulation	Après repérage, vérifie avant la gravure finale ou l'incrustation, le sens, l'orthographe et le positionnement des sous-titres. Assiste le traducteur ou l'adaptateur.	3	X	X	1 939 €	15,71 €	125,66 €
Audio-descripteur	À l'attention des aveugles et malvoyants, écrit, à partir du scénario, une description leur permettant de suivre le film. Repère les plages de silence dans lesquelles il place le texte.	3	X	X	1 939 €	15,71 €	125,66 €
Directeur artistique	Assume la direction artistique du doublage d'une œuvre audiovisuelle. Choisit, gère et dirige les comédiens.	8	X	X Cf. annexe doublage	2 879 €		
Monteur synchro	Assure le montage et la synchronisation du doublage en veillant au parfait calage de la voix sur l'image.	6	X	X	2 485 €	29,48 €	235,82 €
Responsable artistique	Organise et gère la partie artistique des localisations, doublages et mises en voix publicitaires des travaux demandés. Oriente les choix artistiques, recrute les artistes et directeurs artistiques, organise les castings et gère la base de comédiens.	8	X		2 879 €		
Chargé artistique	Assiste le responsable artistique dans la partie artistique des localisations, doublages et mises en voix publicitaires, l'orientation des choix artistiques et la gestion des plannings de la base de comédiens.	5	X		2 372 €		

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire 2023	Salaire journalier (base 8 heures) 2023
Assistant artistique	Assiste le responsable dans ses différentes tâches et plus particulièrement en studio.	2	X		1 763 €		
Coordinateur linguistique	Organise et gère la partie linguistique des localisations françaises. Identifie et mobilise les ressources les mieux adaptées. Peut superviser les travaux de traduction.	6	X		2 485 €		
Chargé de coordination linguistique	Assiste le coordinateur linguistique dans la gestion linguistique des projets, la mobilisation des ressources externes. Peut être amené à réaliser les travaux de traductions	5	X		2 372 €		
Assistant coordinateur linguistique	Assiste les coordinateurs linguistiques dans leurs tâches administratives et leurs relations avec les traducteurs-adaptateurs.	3	X		1 939 €		
Montage							
Assistant monteur AV	Vérifie les matériels et prépare les éléments nécessaires au montage.	2	X	X	1 763 €	15,31 €	122,47 €
Monteur AV	Assure le montage des images et/ou des sons à partir de tous supports. Peut programmer ou utiliser l'ensemble des matériels nécessaires au montage.	4	X	X	2 168 €	22,53 €	180,21 €
Chef monteur AV	En collaboration avec le réalisateur, assume la responsabilité du montage final (images et/ou sons) dans ses dimensions techniques et artistiques.	7	X	X	2 659 €	30,14 €	241,11 €
Monteur truiste AV	Réalise des effets spéciaux et truquages complexes en parfaite autonomie sur tous programmes.	8	X	X	2 879 €	33,76 €	270,11 €

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire 2023	Salaire journalier (base 8 heures) 2023
Opérateur scanner	Assure la préparation et le transfert des films photochimiques sur supports vidéo et/ou informatique. Assure des opérations d'étalonnage simple.	3	X	X Hors labo	1 939 €	18,61 €	148,90 €
Assistant étalonneur	Vérifie et prépare les éléments nécessaires à l'étalonnage	2	X	X Hors labo	1 763 €	15,31 €	122,47 €
Étalonneur	Assure la préparation, la conformation et l'étalonnage de l'image.	5	X	X Hors labo	2 372 €	30,71 €	245,70 €
Chef opérateur-étalonneur	Collabore à la création artistique. Assure l'étalonnage et le réglage de l'image.	8	X	X Hors labo	2 879 €	32,13 €	257,02 €
Bruiteur de complément	Complète dans les cas simples les bruits et effets sonores manquants.	4	X	X	2 168 €	19,65 €	157,22 €
Assistant de post production	Assiste les chargés de post production dans leurs tâches administratives et leurs relations clients. Peut assurer quelques travaux techniques simples.	2	X	X	1 763 €	17,25 €	138,03 €
Chargé de post production	Étudie et chiffre les projets, élabore, contrôle et suit les différentes phases de fabrication en relation avec les clients. Veille à la réalisation des travaux et à leur facturation.	6	X	X	2 485 €	25,81 €	206,45 €
Directeur de post production	Assure la liaison entre le réalisateur, le producteur et les équipes techniques en charge de la post-production, etc.). Suit les aspects financier, humain et technique du projet	8	X	X	2 879 €	30,14 €	241,11 €

Filières animation et effets visuels numériques

À l'exception des fonctions qui suivent, et conformément à l'article 1.3.2 de la présente convention, la classification, les définitions et les salaires de la filière « Animation et effets visuels numériques » relèvent de la convention collective de la production de films d'animation.

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire 2023	Salaire journalier (base 8 heures) 2023
Gestionnaire des calculs des rendus d'images de synthèse	Assure le suivi de calcul et l'affectation des ressources de calculs. Gère les priorités de calculs liées aux productions.	2	X		1 763 €		
Superviseur des effets spéciaux	Gère et anime la fabrication des effets spéciaux dès le story-board, jusqu'à la post-production finale ; Supervise les effets spéciaux sur les tournages ainsi que les équipes d'effets spéciaux sur le projet.	7	X		2 659€		

Article 4 | *Modification de la grille des salaires minimaux applicables aux fonctions spécifiques aux entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement*

Au titre VII de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement du 21 février 2008 les tableaux relatifs aux fonctions de la filière « Spectacle vivant et évènement » précisant le salaire minimal brut applicable à chacune des dites fonctions est remplacé par les tableaux suivants :

(Voir page suivante.)

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal mensuel (CDI/CDD)	Salaire minimal horaire (CDDU)
Régie générale				
Directeur technique	Définit et conçoit les process techniques, coordonne la mise en place, et encadre le personnel nécessaire à la création et la réalisation d'un événement.	7	2 659 €	18,25 €
Régisseur général	Assure l'organisation matérielle, humaine et technico-administrative d'un projet.	7	2 659 €	18,25 €
Directeur logistique	Recense les moyens nécessaires à l'organisation d'un événement et planifie leur mise à disposition. Si besoin, il recherche et commande les moyens manquants.	7	2 659 €	18,25 €
Logisticien	Organise l'expédition, le transport et la réception des matériels et assure le suivi des documents adéquats.	4	2 168 €	14,88 €
Technicien réseaux	Effectue la mise en place des réseaux filaires, optiques et numériques, et s'assure de leur bon fonctionnement.	4	2 168 €	14,88 €
Logisticien adjoint	Second le logisticien dans ses fonctions.	3	1 939 €	13,30 €
Technicien de scène/plateau	Assure la mise en œuvre des moyens techniques sur scène.	3	1 939 €	13,30 €
Assistant technicien de scène/plateau	Participe aux actions courantes de manutention des éléments scéniques.	2	1 763 €	12,21 €
Plateau				
Superviseur de chantier	Supervise sur le site de travail les techniciens affectés au projet artistique et/ou événementiel lors des phases de montage, d'exploitation et de démontage, et peut participer à son élaboration.	6	2 485 €	17,10 €
Superviseur de chantier adjoint	Second le superviseur de chantier dans ses fonctions.	4	2 168 €	14,88 €
Régisseur/régisseur de scène/de salle	Coordonne et met en œuvre les actions des différents intervenants techniques.	4	2 168 €	14,88 €

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal mensuel (CDI/CDD)	Salaire minimal horaire (CDDU)
Chef instrument de musique/backliner	Assure, coordonne et met en œuvre l'installation des instruments de musique sur le lieu de l'évènement.	4	2 168 €	14,88 €
Technicien instrument de musique/backliner	Assure l'installation et le bon fonctionnement des instruments de musique sur le lieu de l'évènement.	3	1 939 €	13,30 €
Road/aide de scène	Exécute les actions courantes de manutention d'un évènement.	1	1 720 €	11,94 €
Son				
Designer son	Conçoit le design sonore d'un évènement et peut participer à son exploitation.	6	2 485 €	17,10 €
Régisseur son	Coordonne et met en œuvre un plan de sonorisation donné, l'exploite, et assure l'accueil des intervenants extérieurs.	4	2 168 €	14,88 €
Chef sonorisateur	En charge de la mise en œuvre, du mixage et des réglages des appareils électroacoustiques pour l'enregistrement et la diffusion sonore.	4	2 168 €	14,88 €
Technicien système	En charge de la mise en œuvre d'un système de diffusion sonore et peut participer à la conception.	4	2 168 €	14,88 €
Technicien son	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de son.	3	1 939 €	13,30 €
Assistant sonorisateur	En charge de la préparation, du montage et du démontage des éléments composant le système, et peut participer à l'exploitation.	2	1 763 €	12,21 €
Aide son	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son.	1	1 720 €	11,94 €

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal mensuel (CDI/CDD)	Salaire minimal horaire (CDDU)
Lumière				
Designer lumière	Conçoit le design lumière d'un événement et peut participer à l'exploitation.	6	2 485 €	17,10 €
Éclairagiste	Réalise le plan d'éclairage d'un événement et peut participer à son exploitation.	5	2 372 €	16,27 €
Régisseur lumière	Coordonne et met en œuvre un plan d'éclairage donné et l'exploite.	4	2 168 €	14,88 €
Chef poursuiteur	Coordonne les poursuiviteurs et met en œuvre une conduite de poursuite et participe à l'exploitation.	4	2 168 €	14,88 €
Pupitreux lumière	En charge de l'exécution de la conduite lumière élaborée par l'éclairagiste.	4	2 168 €	14,88 €
Technicien lumière	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de la lumière.	3	1 882 €	13,30 €
Programmeur/encodeur lumière	Prépare les encodages des effets lumières et les réalise.	3	1 882 €	13,30 €
Assistant lumière	En charge du montage et du démontage des éléments composant le système, et peut assister le technicien pendant l'exploitation.	2	1 763 €	12,21 €
Poursuiteur	Met en œuvre et exploite les projecteurs de poursuite.	2	1 763 €	12,21 €
Aide lumière	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques de la lumière.	1	1 720 €	11,94 €

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal mensuel (CDI/CDD)	Salaire minimal horaire (CDDU)
Structure – Accroche/Levage – Échafaudage				
Directeur structure	Conçoit le design des structures et leur cahier des charges. Il peut participer à l'exploitation, et coordonner l'équipe de montage et de démontage.	7	2 632 €	18,25 €
Superviseur rigger/accrocheur	Collecte les informations du son, de la lumière, de la vidéo et du décor, met en forme et prépare les plans, prépare les tableaux de charges, veille et participe à la bonne exécution du plan d'accrochage, réalise les adaptations éventuelles, sous la responsabilité du directeur structure.	6	2 436 €	17,10 €
Concepteur motorisation asservie	Conçoit le plan de la motorisation asservie et peut participer à son exploitation.	5	2 325 €	16,27 €
Régisseur structure	Met en œuvre un plan de structures donné, et participe à l'exploitation selon le plan d'exécution.	4	2 168 €	14,88 €
Chef/Régisseur motorisation asservie	Coordonne et met en œuvre un plan de motorisation asservie et l'exploite.	4	2 168 €	14,88 €
Pupitreux motorisation asservie	En charge de la conduite motorisation asservie élaborée par le concepteur motorisation.	4	2 168 €	14,88 €
Technicien scaffolder/échafaudeur	Met en œuvre règle et exploite les structures échafaudage.	3	1 939 €	13,30 €
Rigger/accrocheur	En charge de l'accroche du matériel de scène, de sa mise en sécurité et participe à l'exploitation.	3	1 939 €	13,30 €
Technicien motorisation asservie	En charge de la mise en œuvre d'un système de motorisation asservie et peut participer à son exploitation.	3	1 939 €	13,30 €
Technicien de structure	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de structures.	3	1 939 €	13,30 €
Assistant rigger/accrocheur	Assiste le rigger dans ses fonctions.	2	1 763 €	12,21 €

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal mensuel (CDI/CDD)	Salaire minimal horaire (CDDU)
Assistant pupitreur motorisation asservie	Assiste le pupitreur ou le technicien dans ses fonctions.	2	1 763 €	12,21 €
Monteur de structures	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation au sol des moyens techniques liés aux structures.	1	1 720 €	11,94 €
Vidéo – Image				
Réalisateur SV	Est responsable de la captation d'un événement, de sa conception à sa réalisation.	7	2 659 €	18,25 €
Directeur de production SV	Définit les moyens techniques nécessaires, constitue et coordonne les équipes techniques.	7	2 659 €	18,25 €
Infographiste audiovisuel	Conçoit et/ou exécute des infographies DAO avec les logiciels dédiés.	5	2 372 €	16,27 €
Programmeur/Encodeur multimédia	Prépare et réalise les encodages des effets vidéo.	4	2 168 €	14,88 €
Technicien diffusion d'images	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de diffusion d'images.	4	2 168 €	14,88 €
Technicien de la vision SV	Assure la mise en place, le réglage, l'étalonnage des caméras et l'exploitation de la régie.	4	2 168 €	14,88 €
Technicien média serveur	Maîtrise et exploite des serveurs multimédia pour la diffusion d'un projet artistique et/ou événementiel.	4	2 168 €	14,88 €
Technicien vidéo SV	Met en œuvre, règle et exploite les équipements vidéo.	3	1 939 €	13,30 €
Cadreur SV	Règle la caméra et réalise les cadrages selon les consignes du Réalisateur SV. –	3	1 939 €	13,30 €
Toppeur	Assure le suivi et la continuité des éléments de toute nature intervenant dans un événement.	3	1 939 €	13,30 €
Assistant vidéo	En charge du montage et de démontage des éléments composant le système, et peut assister le technicien pendant l'exploitation.	2	1 763 €	12,21 €
Opérateur d'enregistrement SV	Exploite les équipements d'enregistrement et de lecture vidéo.	2	1 763 €	12,21 €

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal mensuel (CDI/CDD)	Salaire minimal horaire (CDDU)
Assistant média serveur	Assiste le technicien média serveur dans ses fonctions.	2	1 763 €	12,21 €
Aide vidéo	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques de la vidéo.	1	1 720 €	11,94 €
Pyrotechnie				
Pyrotechnicien	Réalise des spectacles et design pyrotechniques avec scénographie pouvant associer d'autres techniques audiovisuelles.	5	2 372 €	16,27 €
Chef de tir	Gère la mise en œuvre des opérations de montage et de tir d'une production pyrotechnique (certificat F4-T2 de niv. 2).	4	2 168 €	14,88 €
Technicien de pyrotechnie	Gère la mise en œuvre et le tir d'un spectacle pyrotechnique (certificat F4-T2 de niv. 1).	3	1 939 €	13,30 €
Artificier	Met en œuvre des spectacles de pyrotechnie sous la responsabilité directe d'un pyrotechnicien, d'un chef de tir ou d'un technicien de pyrotechnie.	2	1 763 €	12,21 €
Électricité				
Chef électricien de chantier	Assure et met en œuvre le dispositif d'énergie et d'éclairage nécessaire à un projet artistique et/ou événementiel, et coordonne les équipes sur les chantiers.	4	2 168 €	14,88 €
Mécanicien groupman	En charge de l'exploitation des groupes électrogènes, participe au câblage des installations, garantit la continuité de la production et de la distribution d'énergie, et achemine le matériel.	4	2 168 €	14,88 €
Électricien de chantier	En charge de la mise en œuvre des moyens techniques de tout dispositif d'énergie et d'éclairage sur les chantiers.	3	1 939 €	13,30 €
Assistant électricien de chantier	Assiste l'électricien de chantier dans ses fonctions.	2	1 763 €	12,21 €

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal mensuel (CDI/CDD)	Salaire minimal horaire (CDDU)
Décorés				
Directeur décorateur	Assure la création d'un projet de décoration de sa conception à sa réalisation.	7	2 659 €	18,25 €
Superviseur constructeur de décors/machinerie	Supervise et fait exécuter le travail des différents corps de métier.	6	2 485 €	17,10 €
Concepteur technique décors/machinerie	En charge des aspects de motorisation, de mécanique, d'hydraulique et de pneumatique des parties mobiles d'un décor.	5	2 372 €	16,27 €
Assistant Directeur décorateur	Assiste le directeur décorateur dans ses fonctions.	4	2 168 €	14,88 €
Chef menuisier de décors	Conçoit et trace les décors sur bois et matériaux composites.	4	2 168 €	14,88 €
Chef peintre décorateur	Conçoit et réalise les peintures nécessaires aux décors.	4	2 168 €	14,88 €
Chef serrurier/serrurier métallier	Conçoit et trace les ouvrages métalliques nécessaires aux décors.	4	2 168 €	14,88 €
Chef sculpteur	Conçoit et réalise les sculptures et moulages.	4	2 168 €	14,88 €
Chef tapissier	Exécute et fais exécuter les travaux de tapisserie en lien avec le chef décorateur.	4	2 168 €	14,88 €
Chef staffeur	Conçoit et réalise tous types de moulage.	4	2 168 €	14,88 €
Constructeur de décors/de machinerie	En charge de la construction de machineries/de décors.	3	1 939 €	13,30 €
Menuisier de décors	Réalise les décors sur bois et matériaux composites.	3	1 939 €	13,30 €
Peintre décorateur	En charge de la réalisation de tous travaux artistiques de peinture nécessaires aux décors.	3	1 939 €	13,30 €
Peintre patineur	En charge de l'exécution des travaux de peinture en décoration (patines, fonds).	3	1 939 €	13,30 €
Serrurier/serrurier métallier de décors	Réalise les ouvrages métalliques nécessaires aux décors.	3	1 939 €	13,30 €

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal mensuel (CDI/CDD)	Salaire minimal horaire (CDDU)
Sculpteur	Réalise les sculptures et moulages.	3	1 939 €	13,30 €
Tapissier	Réalise les ouvrages de tapisserie.	3	1 939 €	13,30 €
Staffeur	Réalise tous types de moulage.	3	1 939 €	13,30 €
Assistant constructeur de décors/machinerie	Assiste le constructeur de machinerie/de décors dans ses fonctions.	2	1 763 €	12,21 €
Assistant menuisier de décors	Assiste le menuisier de décors dans ses fonctions.	2	1 763 €	12,21 €
Assistant peintre décorateur	Assiste le peintre décorateur dans ses fonctions.	2	1 763 €	12,21 €
Assistant serrurier/métallier	Assiste le serrurier/métallier de théâtre dans ses fonctions.	2	1 763 €	12,21 €
Assistant sculpteur	Assiste le sculpteur dans ses fonctions.	2	1 763 €	12,21 €
Assistant tapissier	Assiste le tapissier dans ses fonctions.	2	1 763 €	12,21 €
Assistant staffeur	Assiste le staffeur dans ses fonctions.	2	1 763 €	12,21 €
Aide décors	Aide et participe à tous travaux liés à la fabrication d'un décor.	1	1 720 €	11,94 €
Costumes – Accessoires – Maquillage – Coiffure				
Directeur costumier	Est responsable de la conception des costumes pour un spectacle et/ou événement, et de l'encadrement des équipes dédiées.	7	2 659 €	18,25 €
Directeur coiffeur/maquilleur	Est responsable de la conception des coiffures/maquillages pour un spectacle et/ou événement, et de l'encadrement des équipes dédiées.	7	2 659 €	18,25 €
Chef costumier/chapelier modiste	En charge de la réalisation des costumes/de la fabrication des chapeaux.	4	2 168 €	14,88 €
Chef coiffeur/maquilleur	En charge de la réalisation des coiffures et/ou maquillages.	4	2 168 €	14,88 €

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal mensuel (CDI/CDD)	Salaire minimal horaire (CDDU)
Chef accessoiriste	En charge de la recherche et/ou de la fabrication des accessoires de costumes, ainsi que de leur emplacement sur scène.	4	2 168 €	14,88 €
Costumier/chapelier modiste	Réalise des pièces/chapeaux sur mesure.	3	1 939 €	13,30 €
Coiffeur/maquilleur	Réalise les coiffures et/ou maquillages et assure les raccords pendant le spectacle.	3	1 939 €	13,30 €
Accessoiriste	Fabrique et/ou installe sur le plateau des accessoires de costumes.	3	1 939 €	13,30 €
Assistant costumier/chapelier modiste	Assiste le costumier/chapelier modiste dans ses fonctions.	2	1 763 €	12,21 €
Assistant coiffeur/maquilleur	Assiste le coiffeur/maquilleur dans ses fonctions.	2	1 763 €	12,21 €
Assistant accessoiriste	Assiste l'accessoiriste dans ses fonctions.	2	1 763 €	12,21 €
Aide costumier	Prépare et aide à la mise en œuvre des costumes et accessoires.	1	1 720 €	11,94 €

Article 5 | *Modification du plafond des congés spectacle applicable aux salariés des entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement*

Au deuxième alinéa de l'article 6.2 de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement du 21 février 2008, le plafond journalier de « 204 » est remplacé par le plafond journalier de « 265 ».

Article 6 | *Modification des modalités de rémunération du temps de préparation applicables aux salariés des entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement*

L'article 2.4 de l'accord du 21 février 2008 portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement est modifié comme suit :

1° L'intitulé « Forfait de préparation » est remplacé par l'intitulé « Modalités de rémunération du temps de préparation » ;

2° Le contenu de l'article est intégralement remplacé par les dispositions suivantes :

« Le présent article s'applique uniquement aux salariés recrutés en CDD d'usage.

Lorsque la prestation nécessite que le salarié réalise, en amont, des opérations de préparation de courte durée ne pouvant être effectuées le jour-même de la manifestation, elle est susceptible de générer une gêne pour le salarié ainsi contraint de bloquer sa journée ou demi-journée de travail pour effectuer moins de quatre heures de travail effectif.

Dans cette situation, il est convenu que :

1° Lorsque la durée de la préparation est inférieure à 4 heures, elle est *a minima* rémunérée et décomptée comme 4 heures de travail effectif ;

2° En l'absence de stipulation contractuelle plus favorable, lorsque la préparation nécessite que le salarié réalise des opérations de logistique ou de manutention qui n'entrent pas dans les missions inhérentes à sa fonction, le temps dédié à la préparation est rémunéré sur la base du salaire minimal applicable aux CDD d'usage pour la catégorie du salarié, indépendamment du salaire de référence de base mentionné dans le contrat de travail ;

3° La durée prévisionnelle de la préparation et les modalités de rémunération de celle-ci sont mentionnées explicitement dans le contrat de travail. »

Article 7 | *Prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés*

Considérant notamment que le champ de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement couvre en très grande majorité des TPE et PME, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 8 | *Durée, entrée en vigueur et extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 29 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2019-45 du 23 novembre 2019

à l'avenant n° 40-2019 du 9 juillet 2019
relatif au régime de complémentaire santé

NOR : ASET1951312Z

IDCC : 2941

Page 18 :

Annule et remplace :

« Article 23.3 | *Régime Confort Plus*

PRESTATIONS	REMBOURSEMENT TOTAL (1) (AMO + AMC) *	Précisions
	CONFORT PLUS	
HOSPITALISATION		
Honoraires, actes et soins		
- Médecins signataires DPTM*	200 % BR	
- Médecins non signataires DPTM*	180 % BR	
Participation du patient	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120€
Séjours		
- Frais de séjour	350 % BR	
- Forfait journalier hospitalier	Frais réels	Forfait journalier hospitalier illimité dans les établissements de santé.
- Chambre particulière (par jour)		Hors ambulatoire. Dans la limite des tarifs signés par convention
- Médecine, Chirurgie, Soins de suite et réadaptation, Psychiatrie	3,5 % PMSS / jour	Durée limitée à 1 an par hospitalisation et par événement générateur en Médecine, Chirurgie, Soins de suite et réadaptation (Convalescence, Rééducation, ...) et Psychiatrie.
- Maternité	4 % PMSS / jour	Durée limitée à 6 jours par hospitalisation en Maternité
- Frais d'accompagnement (par jour)	2 % PMSS / jour	Pour un accompagnant d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)
SOINS COURANTS		
Honoraires médicaux		
Consultations et visites - Médecins généralistes		
- Médecins signataires DPTM*	100 % BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100 % BR	
Consultations et visites - Médecins spécialistes		
- Médecins signataires DPTM*	200 % BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
- Médecins non signataires DPTM*	180 % BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
Sages-femmes	100 % BR	

Honoraires paramédicaux		
- Auxiliaires médicaux	100 % BR	
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	
Actes d'imagerie		
- Médecins signataires DPTM*	100 % BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100 % BR	
Actes techniques médicaux et de chirurgie		
- Médecins signataires DPTM*	100 % BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100 % BR	
Médicaments		
- Médicaments à Service Médical Rendu* important	100 BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* modéré	100 % BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* faible	100 % BR	
Pharmacie hors médicaments	100% BR	
Matériel médical		
- Orthopédie, accessoires, appareillage	150 % BR	
Transport	100% BR	
Participation du patient	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120€
DENTAIRE		
Soins et prothèses 100% santé (2)		
- Inlay core	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la AMO dans la limite des HLF*	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la AMO dans la limite des HLF*	
Prothèses hors 100% santé		
Panier à honoraires maîtrisés (2)		Actes soumis à des honoraires limites de facturation
- Inlay, onlay		
- Inlay-core	165 % BR	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (incisives, canines, prémolaires)	160 % BR	
- Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	415% BR 315 % BR	
Panier à honoraires libres (2)		
- Inlay, onlay		
- Inlay-core	165 % BR	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (incisives, canines, prémolaires)	160 % BR	
- Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	415% BR 315 % BR	
Soins		
- Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes remboursés par l'AMO		
- Orthodontie remboursée par l'AMO	325 % BR	
Actes non remboursés par l'AMO		
- Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM, Parodontologie, Orthodontie (3)	Forfait de 600€ par an et par bénéficiaire	
OPTIQUE		
1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes de 16 ans et plus (période ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la sécurité sociale).		
1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants plus de 6 ans de moins de 16 ans.		
1 monture et 2 verres tous les 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie, tous les ans dans tous les autres cas. (Art R. 871-2 du Code de la sécurité sociale)		
Equipements 100% santé (4) - verres et/ou monture		
Classe A		
- Monture adulte (16 ans et plus) (5)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Monture enfant (de moins de 16 ans) (5)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Verres adulte (16 ans et plus) (Tous types de correction) (5)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des PLV*	

- Verres enfant (de moins de 16 ans) (Tous types de correction) (5)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des PLV*	
- Prestations d'appairage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des PLV*	Prestation appliquée lorsqu'un équipement comporte des verres de corrections différentes
- Supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des PLV*	
Equipements hors 100% santé - verres et/ou monture Classe B - Tarifs libres (6)		
- Monture adulte (16 ans et plus) (5)	100 €	Y compris Ticket Modérateur
- Monture enfant (de moins de 16 ans) (5)	75 €	Y compris Ticket Modérateur
- Verre adulte (16 ans et plus) (5)	Voir grille optique	Forfait par verre et par bénéficiaire y compris Ticket Modérateur
- Verre enfant (de moins de 16 ans) (5)		Forfait par verre et par bénéficiaire y compris Ticket Modérateur
Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B	100% BR	
- Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour les verres de classe A	100% BR dans la limite des PLV*	
- Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour les verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV*	
- Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme/système antiprisme/verres iséconiques)	100% BR	
- Supplément pour verres avec filtres (verres de classe B)		
Lentilles		
- Lentilles remboursées par l'AMO	100% BR + Forfait annuel de 4 % PMSS	
- Lentilles non remboursées par l'AMO (y compris lentilles jetables)	4 % PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO	400 €	Forfait par an, par bénéficiaire et par œil
AIDES AUDITIVES		
Aides auditives prise en charge par l'AMO - un équipement par oreille tous les 4 ans (date de délivrance) - ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment.		
Soins jusqu'au 31.12.2020. Renouvellement anticipé possible (7)		
- Prothèses auditives	100% BR + 25% PMSS par année civile	
Soins à compter du 01.01.2021		
Equipement 100% santé (8)		
Classe I - Soumis à des prix limites de vente		
- Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20ème anniversaire	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des PLV (8)	Y compris les personnes de 20 ans inclus
- Aides auditives jusqu'au 20ème anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction)		
Equipement hors 100% santé (9)		
Classe II - Tarifs libres		
- Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20ème anniversaire	100 % BR + 850€ par an et par bénéficiaire	
- Aides auditives jusqu'au 20ème anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction)	100 % BR + 300€ par an et par bénéficiaire	Y compris les personnes de 20 ans inclus
Accessoires, entretien, piles, réparations (10)	100% BR	

PREVENTION - BIEN-ETRE		
- Actes de prévention (11)	OUI	Liste des actes disponibles auprès de la mutuelle
- Vaccins anti-grippe prescrits non remboursés par l'AMO	Frais réels	
- Contraception prescrite non remboursée par l'AMO	3,5% du PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire.
Cures thermales prescrites remboursées par l'AMO*		
- Frais de traitement et honoraires	100 % BR	
- Forfait hébergement et transport	10 % PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
Médecines complémentaires : ostéopathie	20 € par séance	Limité à 5 séances par an par bénéficiaire
MATERNITE		
- Allocation naissance	10 % PMSS	Naissance d'un enfant déclaré

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	CONFORT +	
			Montant en € par verre	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	83 €	67 €
		SPH < à -6 ou > à + 6	158 €	141 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	92 €	75 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	92 €	75 €
		SPH > 0 et S > + 6	150 €	133 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	150 €	133 €
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	166 €	150 €
		SPH de - 4 à + 4	200 €	183 €
	Sphéro cylindriques	SPH < à -4 ou > à + 4	216 €	200 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	216 €	200 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	216 €	200 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	233 €	216 €
		SPH > 0 et S > + 8	233 €	216 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	233 €	216 €

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

* BR : Base de Remboursement, tarif servant de référence à l'Assurance Maladie Obligatoire pour déterminer le montant du remboursement. Les taux de remboursement sont exprimés sur la base des taux applicables au régime général. / * PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale" / * AMO : Assurance Maladie Obligatoire (part Régime Obligatoire) / * AMC : Assurance Maladie Complémentaire (part Mutuelle)
 * DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée. / * Service Médical Rendu (SMR) : la notion de SMR est évaluée par la Haute Autorité de Santé. / * HLF : Honoraires Limites de Facturation / * PLV : Prix limite de vente / * CCAM : Classification Commune des Actes Médicaux"

(1) dans la limite des frais réels dûment justifiés, engagés par le bénéficiaire

(2) Soins prothétiques et prothèses dentaires, tels que définis réglementairement.

(3) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.
- Prothèses supra implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel."

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

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé soit de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. Le respect du plafond par équipement mentionné par le décret n° 2019 - 21 du 11.01.2019 tient compte en cas de panachage des éventuelles dépenses liées aux prestations d'appairage et au supplément des verres avec filtre, pour les verres de classe A, au titre du panier 100 % santé.

(5) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 et rappelées ci-après : Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).

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

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement. Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

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

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

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

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

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : glaucome / hypertension intraoculaire isolée / DMLA et atteintes maculaires évolutives / étiopathie diabétique / opération de la cataracte datant de moins de 1 an / cataracte évolutive à composante réfractive / tumeurs oculaires et palpébrales / antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois / antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an / greffe de cornée datant de moins de 1 an / kératocône évolutif / kératopathies évolutives / dystrophie cornéenne / amblyopie / diplopie récente ou évolutive /

- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : diabète / maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) / hypertension artérielle mal contrôlée / sida / affections neurologiques à composante oculaire / cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours : corticoïdes / antipaludéens de synthèse ;
- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

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

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

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé soit de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. Le respect du plafond par équipement mentionné par le décret n° 2019 - 21 du 11.01.2019 tient compte en cas de panachage des éventuelles dépenses liées aux prestations d'appairage et au supplément des verres avec filtre, pour les verres de classe A, au titre du panier 100 % santé.

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

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé soit de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. Le respect du plafond par équipement mentionné par le décret n° 2019 - 21 du 11.01.2019 tient compte en cas de panachage des éventuelles dépenses liées aux prestations d'appairage et au supplément des verres avec filtre, pour les verres de classe A, au titre du panier 100 % santé."

(7) un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :

- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;
- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré.

Ce renouvellement anticipé doit respecter les autres règles de prise en charge, et intervient notamment après prescription médicale.

(8) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

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

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur à la date des soins, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation. (1700 € AMO incluse au 01.01.2021),

(10) La garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets de 6 piles, fixé par l'arrêté du 14.11.2018."

(11) Le contrat prend en charge l'ensemble des actes de prévention visés par l'arrêté du 08 juin 2006.

(Le reste sans changement.)

Brochure n° 3216 | Convention collective nationale

IDCC : **2972** | **PERSONNEL SÉDENTAIRE DES ENTREPRISES
DE NAVIGATION**

Avenant rectificatif du 11 avril 2023

à l'accord du 15 février 2022
relatif au télétravail

NOR : ASET2350467M

IDCC : 2972

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

ADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSCN CFE-CGC ;

CFDT maritime,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties ayant constaté certaines erreurs et omissions conviennent de procéder aux rectifications suivantes. 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.

Article 1^{er}

L'article 1^{er} du chapitre 2 sur la mise en place du télétravail prend la nouvelle rédaction suivante :

« Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, la mise en place du télétravail est possible par accord de gré à gré entre le salarié et l'employeur.

Aux termes de la loi, l'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

- les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l’employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d’accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l’article L. 5213-6 ;
- les modalités d’accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail. »

Article 2

La 1^{re} phrase du 1^{er} alinéa de l’article 1^{er} du chapitre 4 relatif à l’application des règles relatives à la santé et à la sécurité en cas de télétravail prend la rédaction suivante :

« Le télétravail est une modalité d’organisation du travail qui fait l’objet d’une évaluation des risques professionnels adaptée. Cette évaluation des risques peut notamment intégrer les risques liés à l’éloignement du salarié de la communauté de travail et à la régulation de l’usage des outils numériques. Elle est retranscrite dans le document unique d’évaluation des risques ».

Article 3

Le chapitre 3 intitulé « Application des règles relatives à la santé et à la sécurité en cas de télétravail » prend la numérotation suivante :

« Chapitre 4 Application des règles relatives à la santé et à la sécurité en cas de télétravail »

Article 4 | *Modalités d’application du présent accord*

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 5 | *Durée et entrée en vigueur de l’accord*

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

Article 6 | *Révision*

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 7 | *Dénonciation*

Conformément à l’article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois.

Article 8 | *Dépôt*

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail en nombre d’exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil des prud’hommes de Paris.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 11 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3216 | Convention collective nationale

IDCC : 2972 | **PERSONNEL SÉDENTAIRE DES ENTREPRISES
DE NAVIGATION**

Avenant n° 7 du 11 avril 2023
relatif à la modification de l'article 6.2.2 « Paternité »

NOR : ASET2350469M

IDCC : 2972

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

ADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEC FO ;

SNPS CGT ;

CFDT maritime,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant modifie l'article 6.2.2 de la convention collective qui reprenait les dispositions en matière de congé paternité pour y substituer les dispositions issues de la loi. Du fait de son objet, cet avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, ses dispositions devant s'appliquer à l'ensemble des salariés du champ.

Article 1^{er} | Révision de l'article 6.2.2 intitulé « Paternité »

L'article 6.2.2 portant sur le congé paternité est modifié pour prendre la rédaction suivante :

« 6.2.2. Le congé de paternité et d'accueil

Après la naissance ou l'adoption d'un ou plusieurs enfants, tout salarié vivant en couple avec la mère ou la personne adoptante bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil

de l'enfant de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples ou de l'accueil de plus d'un enfant, et ce sans conditions d'ancienneté.

Ce congé se compose de deux périodes :

- une première période de 4 jours consécutifs qui fait immédiatement suite au congé de naissance^[1], durant laquelle le salarié doit, sauf exceptions, interrompre son activité ;
- une seconde période de 21 jours, ou 28 jours en cas de naissances multiples ou de l'adoption de plus d'un enfant, qui peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours.

Une prolongation de la période initiale de 4 jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prévue, à la demande du salarié, en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance ou l'adoption, pendant toute la période d'hospitalisation et pour une durée maximale de 30 jours.

Le salarié informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement ou de l'adoption au moins un mois avant celle-ci. Cette information doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Ce courrier devra mentionner, notamment la date de départ du congé de paternité et la date de retour du salarié dans l'entreprise.

Par la suite, s'il souhaite bénéficier de la période de congé de 21 jours (ou 28 jours en cas de naissances multiples ou d'adoption de plus d'un enfant), éventuellement fractionnable, le salarié doit informer son employeur des dates de prise et des durées de cette ou de ces périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune d'elles selon les modalités précisées ci-dessus.

Les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui prennent leur congé de paternité dans les conditions énoncées ci-dessus bénéficient du maintien de leur salaire brut mensuel. Ils continuent également à bénéficier des couvertures complémentaires santé et prévoyance auxquelles ils sont affiliés. »

Article 2 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

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

Article 3 | Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 4 | Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois.

Article 5 | Dépôt

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

[1] Conformément à l'article 7.1.2.2 de la présente convention collective, le nombre de jours de naissance accordé au salarié est de 4 jours rémunérés.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 11 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3233 | **INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS**

Avenant du 28 mars 2023

relatif aux salaires minima garantis des salariés
relevant des titres II et III de la convention collective nationale

NOR : ASET2350503M

IDCC : 3233

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

SFIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT construction et bois ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux de l'Industrie cimentière, réunis en commission mixte paritaire, se sont rencontrés aux fins de négocier les salaires minima hiérarchiques des salariés relevant des titres II (ouvriers et ETDAM) et III (ingénieurs et cadres) de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments (IDCC 3233).

Les négociations ont pris appui sur les données fournies par le rapport annuel de branche prévu par l'article D. 2241-1 du code du travail, établi et présenté par le SFIC au titre de l'année 2022.

À l'issue de la séance de négociation du 21 mars 2023, le SFIC a annoncé une nouvelle proposition de revalorisation, pour les catégories ouvriers et ETDAM d'une part, et ingénieurs et cadres d'autre part. Il a été convenu de retranscrire ces propositions dans un projet d'avenant qui serait mis à la signature des partenaires sociaux.

Le présent avenant vient donc modifier le contenu des sous-titres II.D et III.B de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 étendue^[1], entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2021 (ci-après désignée « la CCN »).

[1] Arrêtés d'extension du 30 juillet 2021 et du 17 septembre 2021.

1.1. Grille des salaires minima hiérarchiques mensuels

La grille des salaires minima mensuels hiérarchiques (SMH) du personnel ouvrier et ETDAM de l'industrie cimentière, visés à l'article II.2.1 de la CCN et figurant au sous-titre II.D de la CCN, est revalorisée de :

■ 7,4 % en moyenne au 1^{er} janvier 2023, par rapport aux valeurs en vigueur au 1^{er} janvier 2022^[1].

Le nouveau sous-titre II.D de la CCN, indiquant, coefficient par coefficient, les montants du SMH ainsi revalorisé ainsi que les valeurs correspondantes pour le salaire minimum horaire hiérarchique (SHH) et le salaire minimum annuel garanti (SMAG) visés aux articles II.2.1 et II.2.2 de la CCN, figure en fin du présent avenant.

1.2. Revalorisation du « Point 100 Profession »

La valeur du point 100 profession du personnel ouvrier et ETDAM, telle que visée à l'article II.2.7 de la CCN, est revalorisée à :

■ 5,8946 € au 1^{er} janvier 2023, soit une revalorisation de 7,4 % par rapport à son montant en vigueur au 1^{er} janvier 2022^[2].

Le nouveau sous-titre II.D de la CCN, indiquant les montants du point 100 profession ainsi revalorisé, figure en fin du présent avenant.

1.3. Primes conventionnelles

1.3.1. Il est rappelé que :

- la prime de treizième mois, visée à l'article II.2.3 de la CCN, est égale à 100 % du salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH) du coefficient hiérarchique de l'intéressé ;
- l'allocation de fin d'année, visée à l'article II.2.4 de la CCN, est égale à 30 % du SMH du coefficient hiérarchique de l'intéressé.

1.3.2. Le montant de la prime de vacances, visée à l'article II.2.6 de la CCN, est porté à 912,90 € au 1^{er} janvier 2023.

1.3.3. Le montant de l'indemnité de panier, visée à l'article II.2.9 de la CCN, est porté à 5,6589 € au 1^{er} janvier 2023 (8,4883 € en cas de majoration de 50 %).

Article 2 | Ingénieurs et cadres

La valeur du point 100 profession du personnel ingénieurs et cadres, visé à l'article III.2.2.1 du titre III de la CCN, est revalorisée à :

■ 6,3167 € au 1^{er} janvier 2023, soit une revalorisation de 7,4 % par rapport à son montant en vigueur au 1^{er} janvier 2022^[3].

Le nouveau sous-titre III.B de la CCN, calculant à partir de ce point 100 profession, coefficient par coefficient, les montants du salaire mensuel de base conventionnel (SMB) et du salaire annuel de base conventionnel (SAB) visés aux articles III.2.2.1 et III.2.2.2 de la CCN, figure en fin du présent avenant.

[1] Valeurs figurant dans l'avenant du 12 avril 2022 étendu. Cette revalorisation correspond à une revalorisation moyenne de la grille des SMH de 5,67% par rapport aux valeurs indiquées dans la décision unilatérale du SFIC du 24 novembre 2022.

[2] Montant figurant dans l'avenant du 12/04/2022 étendu.

[3] Montant figurant dans l'avenant du 12/04/2022 étendu.

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

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tel que prévu à l'article L. 2241-1 du code du travail. À ce titre, le rapport de branche 2022 fait état des rémunérations perçues par les femmes et les hommes de la branche de l'industrie cimentière afin d'étudier les éventuelles mesures à prendre.

Par ailleurs, conformément à l'article I.4 de la CCN qui contient également des éléments de situation comparée, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 4 | *Dispositions finales*

4.1. Champ d'application

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail, s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

Le présent avenant s'appliquera sans préjudice des dispositions légales et notamment des articles L. 2241-1, L. 3232-1 et L. 3232-3 du code du travail.

4.2. Durée, entrée en vigueur, bilan

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2023.

À compter de cette date :

- le sous-titre II.D figurant en fin du présent avenant se substitue à l'actuel sous-titre II.D de la CCN ;
- le sous-titre III.B figurant en fin du présent avenant se substitue à l'actuel sous-titre III.B de la CCN.

Le présent avenant fera l'objet d'un bilan à l'occasion de la présentation du rapport annuel de branche visé à l'article D. 2241-1 du code du travail, conformément à l'article L. 2222-5-1 du même code.

4.3. Notification, dépôt, extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Les parties signataires conviennent que, par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, au vu du contenu des dispositions du présent avenant portant sur les salaires minimaux, celui-ci ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

4.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

4.5. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

(Voir page suivante.)

Sous-titre II.D de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019

1. SMH, SHH et SMAG au 1^{er} janvier 2023

Coefficient hiérarchique	Salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH) ^[1]	Salaire minimum horaire hiérarchique (SHH) ^[1]	Salaire minimum hiérarchique annuel garanti (SMAG)						
			Années d'ancienneté acquises						Après 18 ans
			À l'embauche ^[2]	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	
140	1 737,00 €	11,41 €	24 015,00 €	24 640,32 €	25 265,64 €	25 890,96 €	26 516,28 €	27 141,60 €	27 766,92 €
150	1 747,00 €	11,47 €	24 148,00 €	24 776,92 €	25 405,84 €	26 034,76 €	26 663,68 €	27 292,60 €	27 921,52 €
160	1 759,00 €	11,55 €	24 307,60 €	24 940,84 €	25 574,08 €	26 207,32 €	26 840,56 €	27 473,80 €	28 107,04 €
170	1 770,00 €	11,63 €	24 453,90 €	25 091,10 €	25 728,30 €	26 365,50 €	27 002,70 €	27 639,90 €	28 277,10 €
180	1 784,00 €	11,72 €	24 640,10 €	25 282,34 €	25 924,58 €	26 566,82 €	27 209,06 €	27 851,30 €	28 493,54 €
190	1 801,00 €	11,83 €	24 866,20 €	25 514,56 €	26 162,92 €	26 811,28 €	27 459,64 €	28 108,00 €	28 756,36 €
205	1 871,00 €	12,29 €	25 797,20 €	26 470,76 €	27 144,32 €	27 817,88 €	28 491,44 €	29 165,00 €	29 838,56 €
215	1 960,00 €	12,87 €	26 980,90 €	27 686,50 €	28 392,10 €	29 097,70 €	29 803,30 €	30 508,90 €	31 214,50 €
225	2 051,00 €	13,47 €	28 191,20 €	28 929,56 €	29 667,92 €	30 406,28 €	31 144,64 €	31 883,00 €	32 621,36 €
235	2 143,00 €	14,08 €	29 414,80 €	30 186,28 €	30 957,76 €	31 729,24 €	32 500,72 €	33 272,20 €	34 043,68 €
245	2 240,00 €	14,71 €	30 704,90 €	31 511,30 €	32 317,70 €	33 124,10 €	33 930,50 €	34 736,90 €	35 543,30 €
255	2 411,00 €	15,84 €	32 979,20 €	33 847,16 €	34 715,12 €	35 583,08 €	36 451,04 €	37 319,00 €	38 186,96 €
270	2 465,00 €	16,19 €	33 697,40 €	34 584,80 €	35 472,20 €	36 359,60 €	37 247,00 €	38 134,40 €	39 021,80 €
290	2 651,00 €	17,41 €	36 171,20 €	37 125,56 €	38 079,92 €	39 034,28 €	39 988,64 €	40 943,00 €	41 897,36 €
310	2 844,00 €	18,68 €	38 738,10 €	39 761,94 €	40 785,78 €	41 809,62 €	42 833,46 €	43 857,30 €	44 881,14 €
335	3 074,00 €	20,19 €	41 797,10 €	42 903,74 €	44 010,38 €	45 117,02 €	46 223,66 €	47 330,30 €	48 436,94 €
360	3 321,00 €	21,81 €	45 082,20 €	46 277,76 €	47 473,32 €	48 668,88 €	49 864,44 €	51 060,00 €	52 255,56 €

[1] Horaire conventionnel de référence : 152,25 heures.

[2] Le SMAG est le minimum à respecter pour un salarié présent toute l'année et ayant par conséquent au moins un an d'ancienneté.

Augmentations du SMH et du SHH

1° Le SMH de l'ouvrier chef d'équipe travaillant habituellement avec son équipe est au moins égal à la rémunération effective de l'ouvrier le mieux payé de l'équipe augmentée de 15 %.

2° Le SMH du salarié resté plus de 10 ans au même coefficient hiérarchique est au moins égal au SHM dudit coefficient augmenté de 10 %.

3° Cas du travail la nuit, le dimanche et les jours fériés :

Le SHH du salarié est augmenté dans les situations de travail suivantes et aux taux indiqués :

Fonctionnement continu	
Cycle normal :	
5 équipes	19,07 %
6 équipes	15,89 %
7 équipes	13,62 %
8 équipes	11,92 %
Hors cycle normal :	
Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %
Fonctionnement discontinu	
Cycle normal :	35 %
Hors cycle normal :	
Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %
Journée :	
Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %

4° Les augmentations précitées ne sont pas cumulables avec des primes et indemnités au moins équivalentes pour le salarié, ayant le même événement déclencheur (en ce compris les primes et indemnités prévues au titre II de la présente convention collective).

2. Point 100

(art. II.2.7 du titre II de la CCN.)

5,8946 € au 1^{er} janvier 2023.

3. Primes conventionnelles

■ Prime de vacances :

(art. II.2.6 du titre II de la CCN.)

912,90 € au 01/01/2023

■ Prime de panier :

(art. II.2.9 du titre II de la CCN.)

5,6589 € au 1^{er} janvier 2023 (8,4883 € quand majoration de 50 %).

Sous-titre III.B de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019

Salaires minima conventionnels du personnel ingénieur et cadres au 1^{er} janvier 2023

■ Point 100 : 6,3167 €.

Coefficient hiérarchique	SMB ^[1]	SAB ^[2]
185	1 780,00 €	23 140,00 €
210	2 020,00 €	26 260,00 €
230	2 212,00 €	28 756,00 €
250	2 405,00 €	31 265,00 €
270	2 597,00 €	33 761,00 €
290	2 789,00 €	36 257,00 €
310	2 982,00 €	38 766,00 €
330	3 174,00 €	41 262,00 €
350	3 367,00 €	43 771,00 €
360	3 463,00 €	45 019,00 €
370	3 559,00 €	46 267,00 €
380	3 655,00 €	47 515,00 €
390	3 751,00 €	48 763,00 €
400	3 847,00 €	50 011,00 €
600	5 771,00 €	75 023,00 €

[1] [Valeur du point 100 x horaire conventionnel de référence (152,25 heures) x Coefficient d'emploi] / 100. Les valeurs obtenues sont ensuite arrondies à l'unité supérieure.
[2] Les montants sont hors avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II), hors prime de productivité ou de production et hors prime variable.

Fait à Paris la Défense, le 28 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-18 du 6 mai 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7002 Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : accord du 14 juin 2022	171
IDCC 7024-9401 Production agricole et CUMA. Exploitations agricoles (Landes) : accord du 23 novembre 2022	182
IDCC 7025-9401 Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers. Exploitations agricoles (Landes) : accord du 23 novembre 2022	191
IDCC 7517 Ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles : avenant n° 51 du 2 juin 2021 ...	200
IDCC 9712 Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 147 du 7 décembre 2022	210
Accord(s) professionnel(s)	
Régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations et entreprises agricoles (Nord) : accord du 31 juillet 2019 relatif au cadre d'application des dispositions du régime de prévoyance après consultation de mise en concurrence	212
Coopératives d'utilisation de matériel agricole CUMA (Bretagne, Pays de la Loire) : accord du 21 mars 2022	221
Exploitations agricoles (Landes) : accord du 19 septembre 2022	230
Production agricole et CUMA (Aisne, Nord, Oise, Somme) : accord du 16 décembre 2022	232
Formation professionnelle : avenant n° 8 du 13 juillet 2022	246
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole et des entreprises de travaux agricoles et forestiers (Charente-Maritime) : avenant n° 7 du 2 novembre 2022	285

Brochure n° 3616 | Convention collective nationale

IDCC : 7002 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION DU BÉTAIL
ET D'OLÉAGINEUX**

Accord du 14 juin 2022

NOR : AGRS2397046M

IDCC : 7002

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

Coopération agricole,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes FGTA FO ;**

Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord-cadre concerne le télétravail choisi par le salarié, sous réserve de l'accord de l'employeur.

Il n'a pas vocation à concerner les situations de crise telles que durant la crise sanitaire de la « Covid-19 ».

Les partenaires sociaux rappellent que le secteur des coopératives des métiers du grain et de la nutrition animale auquel s'applique la CCN « V branches » est un secteur où le travail en présentiel reste le principe. Cependant, pour certains emplois, le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui peut être adaptée, sous réserve d'en fixer les critères et les conditions d'accès.

Le télétravail suppose une confiance mutuelle entre le salarié et l'employeur.

Il est nécessaire d'assurer une cohésion entre les équipes et de préserver un climat social serein au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux rappellent que le télétravail présente de nombreux avantages pour l'employeur et le salarié :

- pour favoriser la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle ;
- en termes d'attractivité pour certains métiers ;

- en matière d’impacts territoriaux et environnementaux plus favorables.

Pour assurer une sécurité juridique des dispositifs de télétravail pouvant être mis en place au sein des coopératives notamment de petite taille, le présent accord-cadre a pour objet d’inventorier les éléments à prendre en compte dans la mise en place d’un accord d’entreprise ou d’une charte liée au télétravail.

C’est un accord-cadre qui suppose donc pour son déploiement, la négociation d’un accord d’entreprise ou d’une charte au niveau de l’entreprise.

Il est proposé en annexe un kit des bonnes pratiques à destination des employeurs et des salariés.

Article 1^{er} | Rappel des types de télétravail

Le télétravail au sein des coopératives agricoles de la « V branches » est une modalité d’organisation du travail qui peut être sous la forme de :

- télétravail alterné : le salarié va alors alterner des journées de travail sur site et des journées de travail à domicile ou en espace de proximité ;
- télétravail exercé au domicile du salarié ;
- télétravail exercé en centre de proximité (ou espace de coworking).

Article 2 | Principes régissant le télétravail

La mise en œuvre du télétravail suppose le respect de plusieurs principes :

- volontariat dans sa mise en place du télétravail :
 - soit par une demande formulée par écrit par le salarié et acceptée par l’employeur (en cas de refus de l’employeur, celui-ci doit être motivé par écrit) ;
 - soit par une proposition de l’employeur qui doit être acceptée par le salarié, sans que son refus ne soit un motif de rupture du contrat de travail, ni entraîner de sanction disciplinaire ;
- nécessité de formaliser la mise en place individuelle du télétravail par écrit (via une note ou un avenant au contrat de travail) :

sur ce point, il est fortement recommandé de prévoir dans l’accord d’entreprise ou la charte, les conditions de mise en place individuelle du télétravail par une formalisation écrite, par une sensibilisation au télétravail ;

- nécessité d’alternance entre travail sur site et télétravail :

afin de favoriser le maintien du lien social entre les salariés, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de prévoir une alternance entre le travail en présentiel au sein du collectif de travail et le télétravail, en prévoyant des journées communes sur site ;
- usage et mise à disposition d’outils informatiques sécurisés :

pour limiter les risques de piratage informatique (cyber-attaque), il est préconisé de doter l’entreprise de réseau informatique sécurisé et de mettre à disposition des outils informatiques adaptés. Il est rappelé que les salariés en télétravail doivent respecter la charte informatique, le cas échéant ;
- droits et devoirs du télétravailleur :

les partenaires sociaux rappellent que les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations liés au contrat de travail que lorsqu’il travaille sur site.

Article 3 | Conditions d'éligibilité

3.1. Celles tenant au salarié

L'entreprise doit déterminer dans l'accord ou la charte, les types de contrats de travail éligibles au télétravail : CDI, CDD, contrat d'apprentissage, temps plein, temps partiel...

Il est possible de prévoir une condition d'ancienneté liée à l'autonomie nécessaire pour maîtriser son poste de travail.

Le salarié doit disposer d'un environnement de travail dédié et adapté au télétravail (installation, réseau...), respectant les conditions de sécurité et d'ergonomie nécessaire à la bonne exécution de son travail.

Il est préconisé de demander une attestation d'assurance multirisque incluant le télétravail, ainsi qu'une déclaration sur l'honneur de la conformité de l'installation électrique et de l'adaptation de l'environnement de travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que le télétravail constitue un outil de prévention à la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie invalidante ou évolutive ou en cas de temps partiel thérapeutique, après avis de la médecine du travail.

3.2. Conditions tenant au poste

Les partenaires sociaux préconisent que soient définis et motivés au sein de l'accord ou de la charte les services ou les postes pour lesquels le télétravail n'est pas éligible, pour les postes pour lesquels la présence physique est indispensable (exemples : conducteur routier, agent de silo, personnels de magasin...). Cette liste peut être discutée avec les représentants du personnel.

3.3. Conditions liées à la durée

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de prévoir le nombre de jour de télétravail et sa périodicité dans le cadre de l'accord d'entreprise ou de la charte. Une attention particulière pourra être portée sur la notion de pointe de travail en fonction des saisons.

Article 4 | Télétravail, conditions de travail, santé et sécurité au travail

Comme pour tout salarié, les accidents de travail doivent être déclarés dans les mêmes conditions qu'un accident de travail sur site pour être couvert ; il sera soumis au même régime que s'il était arrivé au sein des locaux de l'entreprise (art. L. 411-1 et suivants du code de la sécurité sociale).

Dans le cadre des missions de la CSSCT, en cas d'accident du travail, ses membres pourront solliciter le salarié concerné afin de réaliser l'enquête accident du travail afin de déterminer les moyens de prévention si cela s'avère nécessaire.

Il est rappelé la nécessité de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), prévu à l'article L. 4121-3 du code du travail, en cas de mise en place du télétravail en créant ce risque lié à des risques posturaux ou des risques psychosociaux.

Article 5 | Suspension temporaire du télétravail

Chacune des parties pourra suspendre temporairement le recours au télétravail. Il convient alors d'en prévoir les conditions dans l'accord d'entreprise ou la charte (en indiquant notamment un délai de prévenance et les motifs pouvant le justifier).

Elle peut également être prévue en cas de demande de diminution du nombre de jours de télétravail notamment en cas de période haute d'activité.

Article 6 | Réversibilité

Chacune des parties peut mettre un terme à cette organisation du travail sous réserve de respecter des conditions à définir dans l'accord d'entreprise ou la charte.

Il est notamment préconisé de prévoir un délai de prévenance raisonnable auquel il pourra être dérogé en cas d'urgence, de formaliser cette réversibilité par écrit, avec la nécessité de remettre le matériel en cas de fin de télétravail.

La réversibilité doit être motivée si elle est demandée par l'employeur.

Article 7 | Contrôle du temps de travail et régulation de la charge de travail

Il est rappelé la nécessité de respecter le droit du salarié à la déconnexion (L. 2242-17 du code travail) pour assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie personnelle et familiale du salarié.

À cet effet, il est préconisé de favoriser la mise place d'entretien régulier notamment pour limiter les risques de dysfonctionnement lié au télétravail (isolement, organisation de son travail...).

Il est rappelé l'obligation de respecter les temps de repos quotidiens et hebdomadaires ; la réalisation d'heures supplémentaires doit se faire à la demande de l'employeur.

En outre, les plages horaires applicables sur site sont les mêmes en télétravail, sauf accord entre l'employeur et le salarié. Il est préconisé de prévoir l'établissement de déclaratif horaire ou tout autre moyen permettant de suivre les heures réalisées.

Article 8 | Plages horaires durant lesquelles le salarié peut être contacté

Pour les salariés en forfait jour, il est préconisé de définir de manière concertée, la plage horaire de joignabilité durant laquelle ils peuvent être contactés.

Article 9 | Fourniture et entretien des équipements

Afin de permettre au salarié de réaliser sa mission, l'entreprise lui fournit un ordinateur ainsi qu'un casque audio. Il convient de prévoir des solutions de téléphonie via des applicatifs pour renvoyer la ligne téléphonique.

Article 10 | Rôle du manager

Les partenaires sociaux rappellent le rôle primordial du manager dans le maintien du lien social au sein de son équipe en mettant en place des points réguliers. Il est préconisé de favoriser la mise en place de formation à l'exercice de management à distance.

Article 11 | Information annuelle auprès du CSE du nombre de salariés en télétravail

Une information annuelle sur le nombre de salarié bénéficiant de télétravail est faite auprès du CSE.

Article 12 | Durée. Révision

12.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

12.2. Révision – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 13 | Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 14 | Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

Fait à Paris, le 14 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

LES BONNES PRATIQUES EN MATIERE DE TELETRAVAIL DANS LA « V BRANCHES »

1. L'organisation du télétravail.....	7
2. Le droit à la déconnexion et les plages de joignabilité	8
3. Position de travail ergonomique	9
4. Gestion du télétravail dans vos équipes (pour les managers)	11

1. L'organisation du télétravail

Le fait de travailler à la maison peut générer des risques nouveaux par rapport au travail au bureau :

- **Aménagement non adapté du poste de travail** : outils numériques inadaptés (petit écran, difficultés d'accès à des logiciels/outils de travail par rapport au bureau) et environnement et équipement de travail inadaptés (pas de bureau, siège peu confortable et non réglable, pas de pièce/espace dédié et séparé)
- **Postures assises prolongées et au manque d'activité physique** dus à la suppression des déplacements à l'intérieur de l'entreprise, pouvant amener à des comportements sédentaires
- **Troubles du sommeil** liés au changement des habitudes de vie tardifs, exposition importante aux écrans, diminution des activités physiques, stress, ...)
- **Risques psychosociaux** dus à plusieurs facteurs de risques :
 - Difficulté de séparation entre sphère professionnelle et privée
 - Diminution du dialogue social et isolement social (voire sentiment d'abandon)
 - Augmentation de la charge mentale et de la durée de travail ou au contraire risque de sous-activité
 - Perte de sens et de motivation, sentiment d'inefficacité et stress
 - Sentiment de solitude face aux problèmes à résoudre et difficulté d'adaptation,

Aménager son espace de travail

- **Une zone spécifique au travail** (si possible dans une pièce isolée) afin de ne pas être dérangé/distrain et de pouvoir faciliter la distinction entre temps professionnel et temps personnel.
- **Un poste de travail adapté** limitant les tensions musculaires et articulaires : travaillez sur un bureau, assis sur une chaise confortable et utilisez un écran de taille suffisante à hauteur des yeux (cf : « position de travail ergonomique »).

Articuler les temps de vie, organiser son travail et planifier son télétravail

- **Éviter de rester trop longtemps dans une posture assise** (faites des mouvements de décontraction régulièrement).
- **Des horaires fixés à l'avance** en se basant par exemple sur le même rythme que celui pratiqué au bureau.
- **Bien préparer votre journée en amont** en listant à l'avance et en préparant les dossiers sur lesquels vous devez travailler au cours de cette journée.
 - * Vigilance quant à l'hyperconnexion : le travail à distance n'implique pas une augmentation de la charge et du temps de travail (cf : « droit à la déconnexion »).
- **Des activités physiques régulières** afin de compenser la suppression des déplacements vers l'entreprise ainsi que les déplacements dans les locaux. Vous resterez ainsi en meilleure santé et serez plus efficace dans votre travail.
- **Alimenter votre agenda Outlook et partagez-le** avec notre manager.

Gérer les relations interpersonnelles à distance

- **Des routines décidées et exécutées quotidiennement** : dire bonjour par messagerie instantanée, faire une visio au moment du café à 10 h, saluer ses collègues lorsqu'on a terminé sa journée, ...).
- **Le recours au travail collaboratif** avec vos collègues pour échanger sur un dossier ou partager des points de vue sur un problème.
- **Préserver le soutien social** avec ses collègues en apportant son aide en cas de difficultés et oser parler de ses propres difficultés afin d'être aidé en cas de problèmes éventuels.
- **Rendre compte de son travail** : ce point est essentiel pour permettre à votre manager d'adapter votre charge de travail en cas de sur ou de sous activité. Cette transparence volontaire est essentielle pour travailler en confiance et en pleine autonomie.
- **Préférez les appels téléphoniques** aux emails quand la situation s'y prête.

2. Le droit à la déconnexion et les plages de joignabilité

L'hyperconnexion liée au travail, et notamment en télétravail peut s'associer à des risques tels que :

- Stress, fatigue, perte de sommeil
- Difficultés à articuler vie privée et vie professionnelle
- Surcharge mentale et informationnelle
- Difficultés de concentration

Le droit à la déconnexion

Article L2242-17 du Code du travail : ce droit a pour objectif d' « **assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale** ».

Cela peut s'entendre comme le droit de tout salarié de :

- Ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail (smartphone, ordinateur, tablette, messagerie, logiciels, etc.).
- Ne pas répondre aux sollicitations, que ce soit par emails, messages, ou appels téléphoniques, en dehors des horaires habituels de travail.

Il sera ainsi recommandé de :

- **Réfléchir à la pertinence de l'envoi** d'un message en dehors des horaires habituels de travail.
- **Maîtriser les appels téléphoniques** sur les mobiles professionnels et éviter les week-ends et hors plage de joignabilité (sauf urgence).
- **Planifier** des réunions d'équipes ou individuelles pendant les horaires de travail et/ou plages de joignabilité.
- **Se déconnecter des outils de communication numériques** professionnels lors des périodes de repos quotidien, hebdomadaire et de congés.
- **Réguler l'usage des mails** (pertinence/limitation du nombre de personnes en copie des mails, privilégier l'envoi des réponses aux mails pendant les horaires de travail, indication d'un objet précis pour permettre une identification immédiate du contenu du mail).

EVITER L'ENVOI D'UN MESSAGE EN DEHORS DES HORAIRES HABITUELS DE TRAVAIL, SAUF URGENCE

Plage horaire de joignabilité

- Se déconnecter en dehors des plages horaires de joignabilité :
 - Pour les salariés en régime horaire (35h, 39h, ...) : horaires de travail habituels (idem pour les jours de télétravail).
 - Pour les salariés au forfait jours : limitée à la nécessité pour le salarié de bénéficier de son repos. Le salarié gère librement l'organisation de son temps de travail sous réserve du respect des règles légales et conventionnelles applicables (notamment les durées minimales de repos quotidiens et hebdomadaires).

Organisation du temps de travail et charge de travail

Se référer aux préconisations de la fiche n°1 « L'organisation du télétravail » pour articuler les temps de vie, organiser son travail et gérer les relations interpersonnelles à distance.

3. Position de travail ergonomique

Travailler sur un poste de travail ne permettant pas une position ergonomique génère des risques pour la santé liés à :

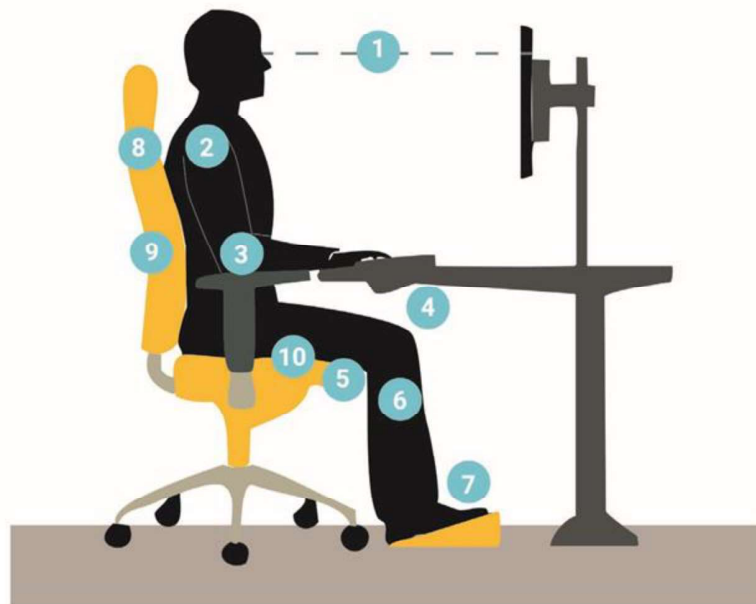
- Une posture statique prolongée et contraignante
- La répétitivité des gestes
- L'absence de pauses
- L'inactivité physique
- L'espace de travail inadapté
- Du stress

Les bonnes pratiques :

- **S'équiper d'une chaise confortable**, équipée d'un dossier (impératif) et si possible réglable en hauteur ; ajuster le siège de façon à ce que les pieds soient à plat au sol ou supportés par un repose-pied,

- Pour les personnes ayant de nombreuses données à manipuler, voir la possibilité **d'ajouter un écran** aux ordinateurs portables et le positionner à hauteur des yeux en face pour éviter l'inclinaison et la rotation prolongées du cou,
- **Faire des pauses régulières** afin de se lever et marcher un peu,
- **Pratiquer des activités physiques régulières** afin de compenser l'inactivité prolongée.

RAPPROCHEZ-VOUS LE PLUS POSSIBLE DU POSTE DE TRAVAIL IDÉAL



1. Distance œil/écran 50 à 70 cm
2. Epaules relâchées non relevées
3. Avant-bras horizontaux, angle du coude légèrement supérieur à 90°
4. Distance genou/table 8 à 10 cm
5. Eviter la pression du creux poplité
6. Jambes à 90 °
7. Les pieds reposent sur le sol (utilisation éventuelle d'un repose-pied)
8. Caler le dos contre le dossier
9. Régler la hauteur du dossier pour que le bassin et la zone lombaire soient soutenus efficacement
10. Occuper la totalité de la surface assise

4. Gestion du télétravail dans vos équipes (pour les managers)

L'organisation du télétravail dans vos équipes

- **Veiller à conserver au moins une journée** par semaine où l'ensemble de votre équipe est en présentiel.
- **Demander à vos collaborateurs de partager et d'alimenter leurs agendas Outlook** en indiquant leurs jours de télétravail.
- **Le salarié doit être volontaire pour télétravailler**, néanmoins, **l'organisation du télétravail** (nombre de journées retenues et plages de joignabilité) **reste sous la responsabilité du manager**.
- **Maintenir les rituels de management** (réunions collectives et individuelles, points réguliers...)

Manager par la confiance

- **Avoir confiance en son équipe** est indispensable. La confiance se gagne et doit être réciproque. En cas de perte de confiance, vous devez vous entretenir avec votre collaborateur pour échanger à ce sujet.
- **La confiance permet de renforcer l'autonomie, l'efficacité et le bien-être** de l'équipe.
- **L'augmentation du temps de travail et de la productivité** des salariés en télétravail ressort souvent dans les études sur le télétravail. Le travail est plus efficace et peut se faire à des moments différents, au choix du salarié.
- Un mode **de télétravail trop figé aurait un impact négatif** (journées fixes inadaptées aux besoins, plages horaires contraignantes, contrôle excessif...).
- **Garder un cadre clair** (objectifs clairs et réalisables, moyens à dispositions qualité du travail attendue, délais, plages de disponibilité...).
- **Garder un équilibre entre suivi et autonomie** en faisant des points réguliers avec les collaborateurs afin de s'assurer que les objectifs sont bien compris et rester à l'écoute de leurs besoins.

Tous ces éléments rentrent dans le cadre d'une délégation réussie.

Réguler l'organisation et la charge de travail

- Prendre en **compte la différence entre le travail prescrit** (ce qu'il est demandé de faire) et le **travail réel** (ce qui est réellement fait en tenant compte des ajustements et aléas) en termes de faisabilité, souplesse, etc.
- **Réguler la charge de travail** (suractivité comme sous-activité) en la planifiant et en l'anticipant avec votre collaborateur (objectifs, moyens...).
- **Aménager la charge de travail pour l'adapter au contexte**.
- Être vigilant au risque d'hyperconnexion de vos collaborateurs (envoi de mail très tôt ou très tard, travail le weekend, etc.).

Maintenir le collectif

- **Resserrer les liens au sein de l'équipe** pour préserver le collectif (réunions d'équipe régulières)

- **Favoriser le travail en équipe** (chantiers d'amélioration continue, favoriser les réunions en binômes en votre absence, etc.).
- **Eviter l'isolement** (questionner chaque salarié sur son moral et celui de ses collègues, sur son accès à l'information, etc.).

Informé, apporter feedback et reconnaissance et veiller aux bonnes conditions de réalisation du télétravail

- **Féliciter et reconnaître régulièrement le travail bien fait**, les prises d'initiative, transmettez les encouragements et félicitations de la direction, des adhérents, des clients, ...
- **Les feedbacks sont importants** pour l'augmentation de la performance, de la reconnaissance et de la motivation des salariés et de l'identification des obstacles
- **Soutenir et être à l'écoute de son équipe**, s'assurer que son n-1 effectue son télétravail dans de bonnes conditions (poste de travail, connexion internet, ...)

EN CONCLUSION : les bases du management restent les mêmes en télétravail comme en présentiel. Accompagner les salariés et les managers est fortement recommandé.

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : **9401** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Landes)
(13 janvier 2015)

(Étendue par arrêté du 27 février 2017,
Journal officiel du 9 mars 2017)

Accord du 23 novembre 2022

NOR : AGRS2397053M

IDCC : 7024, 9401

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

FDSEA des Landes ;

Fédération des CUMA Béarn – Landes – Pays basque ou Fédération des CUMA 640,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SGA CFDT des Landes ;

CFTC-Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et de CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial.

Aussi, après avoir rappelé leur fort attachement au dialogue social territorial, pour notamment valoriser les métiers de l'agriculture en fonction de leur contexte local et renforcer l'attractivité des métiers, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles du département des Landes se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans l'ancienne convention collective des exploitations des Landes au regard des dispositions de la convention collective nationale citée ci-dessus.

L'objet du présent accord est de travailler des points non traités et de préciser de façon plus favorable les points traités par la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 ainsi que l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe. Ledit accord a pour vocation d'ouvrir des droits nouveaux aux bénéficiaires. En conséquence, cet accord territorial n'a pas vocation à réécrire l'ensemble des textes existant afin d'éviter la superposition des normes.

Les partenaires sociaux s'engagent à préparer un guide pédagogique à destination des salariés et des employeurs.

Article 1^{er}

Le présent accord collectif remplace intégralement les dispositions de la convention collective départementale (IDCC 9401) du 13 janvier 2015, devenue le 1^{er} avril 2021 accord collectif étendu des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et coopératives d'utilisation de matériel agricole des Landes.

Article 2 | Champ d'application professionnel

Le présent accord détermine les rapports entre, d'une part, les employeurs, d'autre part, les salariés et apprentis de l'un et l'autre sexe, français et étrangers, des exploitations agricoles de toute nature du département des Landes, sauf lorsqu'elles sont des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif ou réglementaire.

Il vise le champ d'application similaire à celui de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020.

Un accord collectif distinct du présent accord vise le champ d'application similaire à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

Article 3 | Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés effectués dans des établissements situés sur le territoire du département des Landes, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe.

Article 4 | Durée de l'accord collectif

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Révision de l'accord collectif

Chacune des organisations est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès de la DDETSPP des Landes.

Cette dernière convoquera dans les plus brefs délais les autres syndicats représentatifs.

La partie qui prendra l'initiative devra veiller à ce que la réunion de négociation ne se tienne pas en période de forte activité agricole. La commission mixte paritaire départementale a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

Article 6 | Dénonciation de l'accord

Chacune des parties signataires peut dénoncer le présent accord conformément aux dispositions du code du travail. La durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès du service de la DDETSP des Landes.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord dénoncées continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de l'accord, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Article 7 | Constitution, composition et rôle de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission départementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à Mont-de-Marsan. Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation du présent accord ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

Cette commission paritaire est composée de toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ du présent accord.

En début de réunion, les membres de la commission désignent un président de séance, la DDETSP des Landes s'engageant à assurer le secrétariat. Dans la mesure du possible, la commission doit être présidée par la DDETSP des Landes.

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, elle se réunit dans un délai d'un mois et tente de concilier les parties. En cas de forte activité, ce délai peut être prolongé de deux mois.

Article 8 | Conseiller syndical interentreprises

Les organisations représentatives de salariés désigneront un conseiller syndical titulaire et un conseiller syndical suppléant issu d'une entreprise du champ d'application de l'accord territorial.

Le conseiller mandaté est issu d'une entreprise du champ d'application de l'accord territorial de référence. Il peut intervenir dans une entreprise dépourvue de CSE ou de délégué syndical.

Ce conseiller bénéficie des mêmes droits de protection spécifique contre le licenciement que les salariés mentionnés à l'article L. 2411-1 du code du travail.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des conseillers syndicaux interentreprises. Elles en informent également le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole, ainsi que les employeurs respectifs des conseillers.

Chaque conseiller syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de huit heures par mois rémunérées ou non rémunérées par l'entreprise et avec possibilité de récupération par accord entre employeur et salarié.

Lorsqu'un conseiller syndical interentreprises est amené à intervenir chez un employeur, il en informe préalablement ce dernier ainsi que le syndicat professionnel dont il relève.

Le conseiller interentreprises a pour mission d'expliquer et d'informer sur les différents textes applicables dans les entreprises concernées par le champ d'application du présent accord. Il intervient sur demande des salariés ou de l'employeur. Lorsqu'un salarié souhaite obtenir de l'information sur l'application, la compréhension des divers textes en vigueur, il en informe son

employeur. L'employeur ou le salarié pourra consulter les organisations syndicales représentatives qui auront effectuées cette désignation pour une intervention dans l'entreprise.

Le but de la mise en place de conseiller syndical interentreprises est de favoriser le dialogue social surtout dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Article 9 | Prime de fidélisation

Pour tous les salariés, quel que soit leur catégorie socio-professionnelle :

Au titre de l'ancienneté, il est attribué, aux salariés en CDI, les majorations mensuelles de salaire brut suivantes :

- 1 % après 1 an de présence continue ;
- 2 % après 2 ans de présence continue ;
- 3 % après 3 ans de présence continue ;
- 5 % après 6 ans de présence continue ;
- 7 % après 10 ans de présence continue ;
- 10 % après 15 ans de présence continue.

Article 10 | Travail des jeunes salariés

De manière générale, il est interdit d'employer des jeunes de moins de 18 ans à des travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. Ce principe général est décliné par le code du travail, travaux par travaux.

Néanmoins, dans certaines circonstances, il est possible d'y déroger sous certaines conditions. Ainsi, pour les besoins de sa formation, le jeune de 15 à 18 ans peut être employé à certains travaux réglementés à condition que son employeur fasse une déclaration de dérogation auprès de l'inspection du travail.

Le code du travail, dans ses articles D. 4153-1 et suivants, énumère une liste de travaux strictement interdits aux jeunes travailleurs qui ne peuvent donc faire l'objet d'aucune dérogation.

Article 11 | Rémunération des jeunes salariés

Conformément à la convention collective nationale, les taux des salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires de même catégorie :

- de 16 à 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

À égalité de qualification professionnelle et de rendement, les jeunes salariés des deux sexes perçoivent le salaire des adultes, particulièrement pour la castration du maïs.

Article 12 | Avantages et fournitures en nature

Les barèmes légaux appliqués sont les barèmes forfaitaires définies par la MSA chaque année.

Lorsque le poste de travail l'exige et que l'employeur demande à son salarié d'habiter sur place, le logement est accordé gratuitement. À la fin du contrat de travail, le logement devra être libéré sous un délai maximum de 1 mois.

Article 13 | Frais d'emménagement

Lorsque le poste de travail l'exige et que l'employeur demande à son salarié d'habiter sur place, les frais d'emménagement des ouvriers permanents embauchés par l'exploitant, comprenant le transport des personnes et du mobilier, sont à la charge de celui-ci, sous déduction éventuelle d'avantages identiques servis au titre des prestations familiales.

Toutefois, en cas de démission ou de licenciement pour faute grave, avant expiration d'un délai de 6 mois suivant l'embauche, l'intéressé doit rembourser à l'employeur les frais engagés par lui au prorata du temps restant à courir.

Article 14 | Période de travail de nuit

Le travail de nuit doit rester exceptionnel. Il est obligatoirement lié à une activité qui ne peut pas être décalée sur les horaires de jour.

Lorsque le travail de nuit est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, la période de nuit est définie de 21 heures à 6 heures.

L'employeur veille à ce que le travail de nuit du salarié ne perturbe pas l'équilibre vie privée et vie professionnelle.

Les autres clauses concernant le travail de nuit exceptionnel sont définies dans la convention collective nationale.

Article 15 | Suspension du repos hebdomadaire pour l'activité d'engraissement des volailles

Conformément à l'article 10.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur le temps de travail, pour faire bénéficier les salariés d'au moins deux jours de repos hebdomadaires en moyenne par semaine, l'employeur peut organiser la durée du travail sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder six semaines.

Pour les activités d'engraissement des volailles, l'employeur peut organiser des cycles de travail allant jusqu'à 12 jours en continu. Il peut accorder les jours de repos hebdomadaires, soit en début, soit en fin de cycle.

L'employeur veille à respecter la durée minimale du repos hebdomadaire telle qu'elle est définie dans l'article L. 3132-3 du code du travail.

Si les jours travaillés tombent un dimanche ou un jour férié, le salarié bénéficie des majorations prévues conventionnellement.

Article 16 | Paiement du travail du dimanche

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné, pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités suivantes :

- a) un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- b) une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- c) par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Les heures de travail accomplies les dimanches sont majorées de 50 %.

Article 17 | Jours fériés

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, les heures de travail effectuées sont majorées de 50 %.

La journée du 1^{er} mai est chômée et payée. Les salariés, rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement, ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Dans les exploitations qui ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale à ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur. La journée du 1^{er} mai est assimilée à une journée de travail au regard du décompte des heures supplémentaires.

Article 18 | Absences

Toute absence non autorisée, non justifiée, à l'instar des absences autorisées sans solde, entraîne la perte du salaire à due proportion de l'absence. Lors d'une absence non autorisée et non justifiée, la procédure disciplinaire prévue par les articles L. 1332-1 et suivants du code du travail est applicable.

Pour s'absenter, sauf cas de force majeure, le salarié doit se mettre d'accord avec son employeur et l'avoir prévenu au moins 24 heures à l'avance.

Quel que soit le motif de l'absence imprévue, le salarié doit en aviser l'employeur, par tout moyen de communication, dans les meilleurs délais.

Si l'absence est due à la maladie, le salarié doit fournir un certificat médical.

Toutefois, dans le cadre de leur délégation, les représentants du personnel peuvent s'absenter par simple information à l'employeur.

Article 19 | Astreintes

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.

Pour la période d'astreinte, le salarié perçoit les indemnités suivantes :

- une indemnité forfaitaire de compensation financière liée à l'astreinte est au minimum de :
 - 1 minimum garanti pour une astreinte de nuit ;
 - 2 minimum garanti pour une astreinte de 24 heures ;
 - 3 minimum garanti pour une astreinte de 24 heures tombant le week-end ou un jour férié.
- une indemnité kilométrique en se basant sur le barème fiscal. Cette indemnité n'est pas due si l'employeur fournit un véhicule au salarié ;
- une indemnité de temps de déplacement considéré comme un temps de travail effectif.

Cette indemnité forfaitaire de compensation pourra être rendu plus favorable contractuellement ou par accord d'entreprise.

Article 20 | Période des grands travaux

Selon l'article L. 3141-13 du code du travail, la période de congés payés doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Pour les salariés agricoles visés à l'article 1^{er} du présent accord, il peut être dérogé aux dispositions relatives à cette période du 1^{er} mai au 31 octobre. Cependant, au minimum 12 jours ouvrables consécutifs doivent être accordés aux salariés pendant cette période, conformément à l'article L. 3141-23 du code du travail.

Des autorisations d'absence de plus de 24 heures, au titre du congé payé annuel, ne peuvent être exigées par ces salariés durant les périodes de grands travaux.

Les périodes de grands travaux sont fixées de la façon suivante :

- semis et travail du sol : du 1^{er} avril au 30 juin ;
- irrigation : du 20 juin au 31 août ;
- castration du maïs : du 1^{er} juillet au 15 août ;
- moisson des cultures de printemps : du 1^{er} septembre au 25 novembre.

Pour les exploitations agricoles et les CUMA qui ont une activité de récolte de légumes, les périodes de grands travaux sont fixées de la façon suivante :

- récolte des carottes : du 15 mai au 15 juillet ;
- récolte du maïs doux, haricots verts et autres légumes : du 15 juillet au 15 octobre.

Article 21 | Congé hospitalisation d'un enfant

Les salariés bénéficient d'une absence rémunérée de 3 jours par an pour l'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans.

Le congé pour hospitalisation est ouvert à tout salarié s'occupant d'un enfant malade ou accidenté, de moins de 16 ans, dont il assume la charge. Un certificat médical doit constater l'hospitalisation.

Article 22 | Rupture du contrat de travail

À l'issue de la période d'essai, la démission donne lieu à une durée de préavis :

- de 8 jours pour moins de 6 mois de présence (tous les salariés) ;
- d'1 mois pour le salarié non-cadre (CCN) ;
- de 2 mois pour les TAM (CCN) ;
- de 3 mois pour les cadres (CCN).

Article 23 | Heures pour recherche d'emploi

Pour faciliter la recherche d'un emploi, le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire, de 8 demi-journées par mois de préavis effectué.

Pour des raisons d'organisation, le salarié devra respecter un délai de prévenance de 24 heures précédant son absence. Sur justification d'un déplacement longue distance pour recherche d'emploi, le salarié pourra cumuler jusqu'à 4 demi-journées après accord de l'employeur.

En cas de désaccord sur les absences, ces heures seront prises en alternance à la convenance du salarié ou de l'employeur.

Article 24 | Hygiène des salariés

L'employeur met à disposition des salariés les moyens d'assurer leur propreté individuelle.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées doivent être prévues pour les travailleurs masculins et féminins.

Des équipements d'hygiène doivent être mis à disposition du personnel :

- 1 armoire-vestiaire individuel ;
- 1 cabinet d'aisance et 1 urinoir pour 20 hommes ; 2 cabinets d'aisance pour 20 femmes ;
- 1 lavabo à température réglable : pour 10 salariés au plus ;
- 1 douche à température réglable pour 8 personnes, dans les établissements effectuant des travaux insalubres ou salissants prévus par l'arrêté du 6 décembre 1999. La liste de ces travaux ainsi que les conditions de mises à disposition des douches sont fixées par arrêté des ministres chargés du travail ou de l'agriculture et, en tant que de besoin, par le ministre chargé de la santé.

L'effectif pris en compte est le nombre de salariés travaillant simultanément dans l'entreprise.

Article 25 | Régime de retraite complémentaire

Pour les entreprises créées avant le 1^{er} janvier 2002, tout comme toute nouvelle entreprise créée à compter du 1^{er} janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale a l'obligation de cotiser auprès de l'alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO.

Les salariés relevant de la convention collective nationale du 2 avril 1952 bénéficient du régime de retraite complémentaire selon les modalités et garanties établies par ladite convention désignant l'alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO.

Alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO, 7 rue du Regard 75006 Paris – 01 71 21 00 00 – est régie par les dispositions du I de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

Dispositions spécifiques aux cadres

Article 26 | Indemnité de départ à la retraite

Tout salarié cadre souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :

- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire

Article 27 | Indemnité de licenciement

Il est alloué aux cadres congédiés, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité calculée comme suit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte de 1 à 3 ans d'ancienneté ;
- 3/10 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte plus de 3 ans d'ancienneté et ce jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte plus de 10 ans.

Article 28 | Prime cadres

1. Pour les cadres en emploi, antérieurement à l'extension du présent accord, une prime cadres continue à être allouée aux cadres, ayant au minimum une année civile de présence dans l'exploitation, fixée au minimum à trois mois de salaire par an, basé sur le minimum de la grille conventionnelle.

2. Pour les cadres embauchés, à compter de l'extension du présent accord, la prime allouée sera fixée en fonction de l'ancienneté du salarié, dans l'entreprise, à un statut cadre :
- après une année civile de présence dans l'exploitation, au statut cadre : au minimum 1 mois du salaire de base ;
 - après cinq années civiles de présence dans l'exploitation, au statut cadre : au minimum 2 mois du salaire de base ;
 - après dix années civiles de présence dans l'exploitation, au statut cadre : au minimum 3 mois du salaire de base.

Article 29 | Dispositions finales

Le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises. Les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) sont déposés à la DDETSPP des Landes.

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

Le présent accord entre en vigueur officiellement au premier jour du trimestre suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Mont-de-Marsan, le 23 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Convention collective

IDCC : **9401** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Landes)**
(13 janvier 2015)

(Étendue par arrêté du 27 février 2017,
Journal officiel du 9 mars 2017)

Accord du 23 novembre 2022

NOR : AGRS2397054M

IDCC : 7025, 9401

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

Syndicat des entrepreneurs des territoires des Landes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SGA CFDT des Landes ;

CFTC-Agri ;

CFE-CGC SNCEA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles (IDCC 7025), les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial.

Aussi, après avoir rappelé leur fort attachement au dialogue social territorial, pour notamment valoriser les métiers de l'agriculture en fonction de leur contexte local et renforcer l'attractivité des métiers, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles du département des Landes se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans l'ancienne convention collective des

exploitations des Landes au regard des dispositions de la convention collective nationale citée ci-dessus.

L'objet du présent accord est de travailler des points non traités et de préciser de façon plus favorable les points traités par la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 ainsi que l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe. Ledit accord a pour vocation d'ouvrir des droits nouveaux aux bénéficiaires. En conséquence, cet accord territorial n'a pas vocation à réécrire l'ensemble des textes existant afin d'éviter la superposition des normes.

Les partenaires sociaux s'engagent à préparer un guide pédagogique à destination des salariés et des employeurs.

Article 1^{er}

Le présent accord collectif remplace intégralement les dispositions de la convention collective départementale (IDCC 9401) du 13 janvier 2015, devenue le 1^{er} avril 2021 accord collectif étendu des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et coopératives d'utilisation de matériel agricole des Landes.

Champ d'application

Article 2 | *Champ d'application professionnel*

Le présent accord détermine les rapports entre, d'une part, les employeurs, d'autre part, les salariés et apprentis de l'un et l'autre sexe, français et étrangers, des exploitations agricoles de toute nature du département des Landes, sauf lorsqu'elles sont des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif ou réglementaire.

Il vise le champ d'application similaire à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020. Sont exclus les entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière et en sylviculture.

Un accord collectif distinct du présent accord vise le champ d'application similaire à la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020.

Article 3 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord régit tous les travaux salariés effectués dans des établissements situés sur le territoire du département des Landes, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe.

Article 4 | *Durée de l'accord collectif*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | *Révision de l'accord collectif*

Chacune des organisations est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès de la DDETSP des Landes.

Cette dernière convoquera dans les plus brefs délais les autres syndicats représentatifs.

La partie qui prendra l'initiative devra veiller à ce que la réunion de négociation ne se tienne pas en période de forte activité agricole. La commission mixte paritaire départementale a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

Article 6 | Dénonciation de l'accord

Chacune des parties signataires peut dénoncer le présent accord conformément aux dispositions du code du travail. La durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès du service de la DDETSPP des Landes.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord dénoncées continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de l'accord, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Article 7 | Constitution, composition et rôle de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission départementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à Mont-de-Marsan. Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation du présent accord ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

Cette commission paritaire est composée de toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ du présent accord.

En début de réunion, les membres de la commission désignent un président de séance, la DDETSPP des Landes s'engageant à assurer le secrétariat. Dans la mesure du possible, la commission doit être présidée par la DDETSPP des Landes.

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, elle se réunit dans un délai d'un mois et tente de concilier les parties. En cas de forte activité, ce délai peut être prolongé de deux mois.

Article 8 | Conseiller syndical interentreprises

Les organisations représentatives de salariés désigneront un conseiller syndical titulaire et un conseiller syndical suppléant issu d'une entreprise du champ d'application de l'accord territorial.

Le conseiller mandaté est issu d'une entreprise du champ d'application de l'accord territorial de référence. Il peut intervenir dans une entreprise dépourvue de CSE ou de délégué syndical.

Ce conseiller bénéficie des mêmes droits de protection spécifique contre le licenciement que les salariés mentionnés à l'article L. 2411-1 du code du travail.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des conseillers syndicaux interentreprises. Elles en informent également le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole, ainsi que les employeurs respectifs des conseillers.

Chaque conseiller syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de huit heures par mois rémunérées ou non rémunérées par l'entreprise et avec possibilité de récupération par accord entre employeur et salarié.

Lorsqu'un conseiller syndical interentreprises est amené à intervenir chez un employeur, il en informe préalablement ce dernier ainsi que le syndicat professionnel dont il relève.

Le conseiller interentreprises a pour mission d'expliquer et d'informer sur les différents textes applicables dans les entreprises concernées par le champ d'application du présent accord. Il intervient sur demande des salariés ou de l'employeur. Lorsqu'un salarié souhaite obtenir de l'information sur l'application, la compréhension des divers textes en vigueur, il en informe son employeur. L'employeur ou le salarié pourra consulter les organisations syndicales représentatives qui auront effectuées cette désignation pour une intervention dans l'entreprise.

Le but de la mise en place de conseiller syndical interentreprises est de favoriser le dialogue social surtout dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Article 9 | Prime de fidélisation

Pour tous les salariés, quel que soit leur catégorie socio-professionnelle :

Au titre de l'ancienneté, il est attribué, aux salariés en CDI, les majorations mensuelles de salaire brut suivantes :

- 1 % après 1 an de présence continue ;
- 2 % après 2 ans de présence continue ;
- 3 % après 3 ans de présence continue ;
- 5 % après 6 ans de présence continue ;
- 7 % après 10 ans de présence continue ;
- 10 % après 15 ans de présence continue.

Article 10 | Travail des jeunes salariés

De manière générale, il est interdit d'employer des jeunes de moins de 18 ans à des travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. Ce principe général est décliné par le code du travail, travaux par travaux. Néanmoins, dans certaines circonstances, il est possible d'y déroger sous certaines conditions. Ainsi, pour les besoins de sa formation, le jeune de 15 à 18 ans peut être employé à certains travaux réglementés à condition que son employeur fasse une déclaration de dérogation auprès de l'inspection du travail.

Le code du travail, dans ses articles D. 4153-1 et suivants, énumère une liste de travaux strictement interdits aux jeunes travailleurs qui ne peuvent donc faire l'objet d'aucune dérogation.

Article 11 | Rémunération des jeunes salariés

Conformément à la convention collective nationale, les taux des salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires de même catégorie :

- de 16 à 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

À égalité de qualification professionnelle et de rendement, les jeunes salariés des deux sexes perçoivent le salaire des adultes, particulièrement pour la castration du maïs.

Article 12 | Avantages et fournitures en nature

Les barèmes légaux appliqués sont les barèmes forfaitaires définies par la MSA chaque année.

Lorsque le poste de travail l'exige et que l'employeur demande à son salarié d'habiter sur l'entreprise, le logement est accordé gratuitement. À la fin du contrat de travail, le logement devra être libéré sous un délai maximum de 1 mois.

Article 13 | *Frais d'emménagement*

Lorsque le poste de travail l'exige et que l'employeur demande à son salarié d'habiter sur place, les frais d'emménagement des ouvriers permanents embauchés par l'exploitant, comprenant le transport des personnes et du mobilier, sont à la charge de celui-ci, sous déduction éventuelle d'avantages identiques servis au titre des prestations familiales.

Toutefois, en cas de démission ou de licenciement pour faute grave, avant expiration d'un délai de 6 mois suivant l'embauche, l'intéressé doit rembourser à l'employeur les frais engagés par lui au prorata du temps restant à courir.

Article 14 | *Période de travail de nuit*

Le travail de nuit doit rester exceptionnel. Il est obligatoirement lié à une activité qui ne peut pas être décalée sur les horaires de jour.

Lorsque le travail de nuit est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, la période de nuit est définie de 21 heures à 6 heures.

L'employeur veille à ce que le travail de nuit du salarié ne perturbe pas l'équilibre vie privée et vie professionnelle.

Les autres clauses concernant le travail de nuit exceptionnel sont définies dans la convention collective nationale.

Article 15 | *Suspension du repos hebdomadaire pour l'activité d'engraissement de volailles*

Conformément à l'article 10.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur le temps de travail, pour faire bénéficier les salariés d'au moins deux jours de repos hebdomadaires en moyenne par semaine, l'employeur peut organiser la durée du travail sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder six semaines.

Pour les activités d'engraissement des volailles, l'employeur peut organiser des cycles de travail allant jusqu'à 12 jours en continu. Il peut accorder les jours de repos hebdomadaires, soit en début, soit en fin de cycle.

L'employeur veille à respecter la durée minimale du repos hebdomadaire telle qu'elle est définie dans l'article L. 3132-3 du code du travail.

Si les jours travaillés tombent un dimanche ou un jour férié, le salarié bénéficie des majorations prévues conventionnellement.

Article 16 | *Paiement du travail du dimanche*

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné, pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités suivantes :

- a) un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- b) une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- c) par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Les heures de travail accomplies les dimanches sont majorées de 50 %.

Article 17 | Jours fériés

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, les heures de travail effectuées sont majorées de 50 %.

La journée du 1^{er} mai est chômée et payée. Les salariés, rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement, ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Dans les entreprises de travaux agricoles qui ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale à ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur. La journée du 1^{er} mai est assimilée à une journée de travail au regard du décompte des heures supplémentaires.

Article 18 | Absences

Toute absence non autorisée, non justifiée, à l'instar des absences autorisées sans solde, entraîne la perte du salaire à due proportion de l'absence. Lors d'une absence non autorisée et non justifiée, la procédure disciplinaire prévue par les articles L. 1332-1 et suivants du code du travail est applicable.

Pour s'absenter, sauf cas de force majeure, le salarié doit se mettre d'accord avec son employeur et l'avoir prévenu au moins 24 heures à l'avance.

Quel que soit le motif de l'absence imprévue, le salarié doit en aviser l'employeur, par tout moyen de communication, dans les meilleurs délais.

Si l'absence est due à la maladie, le salarié doit fournir un certificat médical.

Toutefois, dans le cadre de leur délégation, les représentants du personnel peuvent s'absenter par simple information à l'employeur.

Article 19 | Astreintes

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.

Pour la période d'astreinte, le salarié perçoit les indemnités suivantes :

- une indemnité forfaitaire de compensation financière liée à l'astreinte est au minimum de :
 - 1 minimum garanti pour une astreinte de nuit ;
 - 2 minimum garanti pour une astreinte de 24 heures ;
 - 3 minimum garanti pour une astreinte de 24 heures tombant le week-end ou un jour férié ;
- une indemnité kilométrique en se basant sur le barème fiscal. Cette indemnité n'est pas due si l'employeur fournit un véhicule au salarié ;

- une indemnité de temps de déplacement considéré comme un temps de travail effectif.

Cette indemnité forfaitaire de compensation pourra être rendu plus favorable contractuellement ou par accord d'entreprise.

Article 20 | Période des grands travaux

Selon l'article L. 3141-13 du code du travail, la période de congés payés doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les périodes de grands travaux sont fixées de la façon suivante :

- semis et travail du sol : du 1^{er} avril au 30 juin ;
- irrigation : du 20 juin au 31 août ;
- castration du maïs : du 1^{er} juillet au 15 août ;
- moisson des cultures de printemps : du 1^{er} septembre au 25 novembre.

Pour les entreprises de travaux agricoles qui ont une activité de récolte de légumes, les périodes de grands travaux sont fixées de la façon suivante :

- récolte des carottes : du 15 mai au 15 juillet ;
- récolte du maïs doux, haricots verts et autres légumes : du 15 juillet au 15 octobre.

Pour les salariés agricoles visés à l'article 1^{er} du présent accord, il peut être dérogé aux dispositions relatives à cette période du 1^{er} mai au 31 octobre. Cependant, au minimum 12 jours ouvrables consécutifs doivent être accordés aux salariés pendant cette période, conformément à l'article L. 3141-23 du code du travail.

Des autorisations d'absence de plus de 24 heures, au titre du congé payé annuel, ne peuvent être exigées par ces salariés durant les périodes de grands travaux.

Article 21 | Congé hospitalisation d'un enfant

Les salariés bénéficient d'une absence rémunérée de 3 jours par an pour l'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans.

Le congé pour hospitalisation est ouvert à tout salarié s'occupant d'un enfant malade ou accidenté, de moins de 16 ans, dont il assume la charge. Un certificat médical doit constater l'hospitalisation.

Article 22 | Rupture du contrat de travail

À l'issue de la période d'essai, la démission donne lieu à une durée de préavis :

- de 8 jours pour moins de 6 mois de présence (tous les salariés) ;
- d'1 mois pour le salarié non-cadre (CCN) ;
- de 2 mois pour les TAM (CCN) ;
- de 3 mois pour les cadres (CCN).

Article 23 | Heures pour recherche d'emploi

Pour faciliter la recherche d'un emploi, le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire, de 8 demi-journées par mois de préavis effectué.

Pour des raisons d'organisation, le salarié devra respecter un délai de prévenance de 24 heures précédant son absence. Sur justification d'un déplacement longue distance pour recherche d'emploi, le salarié pourra cumuler jusqu'à 4 demi-journées après accord de l'employeur.

En cas de désaccord sur les absences, ces heures seront prises en alternance à la convenance du salarié ou de l'employeur.

Article 24 | Hygiène des salariés

L'employeur met à disposition des salariés les moyens d'assurer leur propreté individuelle.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées doivent être prévues pour les travailleurs masculins et féminins.

Des équipements d'hygiène doivent être mis à disposition du personnel :

- 1 armoire-vestiaire individuel ;
- 1 cabinet d'aisance et 1 urinoir pour 20 hommes ; 2 cabinets d'aisance pour 20 femmes ;
- 1 lavabo à température réglable : pour 10 salariés au plus ;
- 1 douche à température réglable pour 8 personnes, dans les établissements effectuant des travaux insalubres ou salissants prévus par l'arrêté du 6 décembre 1999. La liste de ces travaux ainsi que les conditions de mises à disposition des douches sont fixées par arrêté des ministres chargés du travail ou de l'agriculture et, en tant que de besoin, par le ministre chargé de la santé.

L'effectif pris en compte est le nombre de salariés travaillant simultanément dans l'entreprise.

Article 25 | Régime de retraite complémentaire

Pour les entreprises créées avant le 1^{er} janvier 2002, tout comme toute nouvelle entreprise créée à compter du 1^{er} janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale a l'obligation de cotiser auprès de l'alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO.

Les salariés relevant de la convention collective nationale du 2 avril 1952 bénéficient du régime de retraite complémentaire selon les modalités et garanties établies par ladite convention désignant l'alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO.

Alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO, 7 rue du Regard 75006 Paris – 01 71 21 00 00 – est régie par les dispositions du I de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

Dispositions spécifiques aux cadres

Article 26 | Indemnité de départ à la retraite

Tout salarié cadre souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :

- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire.

Article 27 | Indemnité de licenciement

Il est alloué aux cadres congédiés, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité calculée comme suit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte de 1 à 3 ans d'ancienneté ;
- 3/10 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte plus de 3 ans d'ancienneté et ce jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte plus de 10 ans.

Article 28 | Prime cadres

1. Pour les cadres en emploi, antérieurement à l'extension du présent accord, Une prime cadres continue à être allouée aux cadres, ayant au minimum une année civile de présence dans l'entreprise, fixée au minimum à trois mois de salaire par an, basé sur le minimum de la grille conventionnelle.

2. Pour les cadres embauchés, à compter de l'extension du présent accord, la prime allouée sera fixée en fonction de l'ancienneté du salarié, dans l'entreprise, à un statut cadre.

- Après une année civile de présence dans l'entreprise, au statut cadre : au minimum 1 mois du salaire de base ;
- après cinq années civiles de présence dans l'entreprise, au statut cadre : au minimum 2 mois du salaire de base ;
- après dix années civiles de présence dans l'entreprise, au statut cadre : au minimum 3 mois du salaire de base.

Article 29 | Dispositions finales

Le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises. Les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) sont déposés à la DDETSPP des Landes.

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

Le présent accord entre en vigueur officiellement au premier jour du trimestre suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Mont-de-Marsan, le 23 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7517 | **INGÉNIEURS ET CADRES D'EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(2 avril 1952)

(Étendue par arrêté du 13 octobre 1953,
Journal officiel du 28 octobre 1953)

Avenant n° 51 du 2 juin 2021

NOR : AGRS2397047M

IDCC : 7517

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

Fédération nationale de la propriété privée rurale ;

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Fédération nationale du bois ;

Entrepreneurs des territoires,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Fédération de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations patronales et salariales conviennent de réviser la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises et exploitations agricoles du 2 avril 1952 afin d'aménager les garanties des régimes de prévoyance et frais de santé et d'entériner l'évolution des taux de cotisations.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

La convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 est modifiée comme suit :

À l'article 4 « Cotisations », le paragraphe 4-2 intitulé « Taux de cotisations et répartitions » est modifié comme suit :

« 4-2. Taux de cotisations et répartitions

Dispositions existantes, sans changement

- Garantie de retraite complémentaire : dispositions existantes, sans changement.
- Garanties de prévoyance :

Le taux global des cotisations destinées au financement des prestations de prévoyance définies au titre III de la présente convention est égal à :

- 1,48 % sur la tranche de rémunération inférieure ou égale au plafond des assurances sociales agricoles (tranche A), réparti à raison de 83,78 % à la charge de l'employeur et de 16,22 % à la charge du salarié soit un taux de cotisation respectif de 1,24 % pour l'employeur et de 0,24 % pour le salarié ;
- 2,65 % sur les tranches de rémunération comprises entre le plafond des assurances sociales agricoles et une limite supérieure ou égale à 8 fois ce plafond (tranches B et C) répartis à raison de 62,64 % à la charge de l'employeur et de 37,36 % à la charge du salarié soit un taux de cotisation respectif de 1,66 % pour l'employeur et de 0,99 % pour le salarié.

Concernant le risque incapacité temporaire, la garantie correspondant à l'obligation de mensualisation de l'employeur est à la charge exclusive de celui-ci et correspond à une cotisation de 0,47 % sur la tranche A et de 1,05 % sur les tranches B et C.

La garantie correspondant au relais mensualisation est quant à elle à la charge exclusive du salarié et correspond à une cotisation de 0,22 % sur la tranche A et de 0,48 % sur les tranches B et C.

Le taux global des cotisations destinées au financement des prestations de prévoyance est détaillé en annexe I.

- Retraite supplémentaire : dispositions existantes, sans changement.
- Garantie complémentaire frais de santé :

La garantie complémentaire santé prévue au titre IV de la présente convention est financée par une cotisation santé mensuelle de 129 €. comprenant les taxes et contributions connues à la date du présent avenant. Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est de 94 €.

Cette cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

Sans préjuger des augmentations nécessaires à l'équilibre technique du régime qui font l'objet d'une négociation entre les partenaires sociaux, la cotisation santé est indexée annuellement à hauteur de 50 % de l'indice national de la consommation médicale totale (moyenne sur les 3 dernières années), sauf décision ponctuelle des partenaires sociaux.

Par avenant des partenaires sociaux, toute nouvelle taxe, charge, contribution ou majoration de ces dernières qui entrerait en vigueur postérieurement à la date du présent avenant et dont la récupération ne serait pas interdite, pourra être répercutée sur la présente cotisation.

- Dispenses d'affiliation à la garantie complémentaire santé : dispositions existantes, sans changement.

- Cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise : dispositions existantes, sans changement.
- Cas particulier des employeurs multiples relevant du champ d'application de la présente convention : dispositions existantes, sans changement. »

À l'article 12 « Capital décès », le paragraphe 12-1 intitulé « Montant du capital décès de base et bénéficiaires » est modifié comme suit :

« 12-1. Montant du capital décès de base et bénéficiaires

En cas de décès d'un salarié, il est versé un capital décès de base égal à 150 % du salaire brut annuel. Ce capital est attribué par priorité :

- au(x) bénéficiaire(s) éventuellement désigné(s), personne(s) physique(s) ;
- à défaut, au conjoint, au cocontractant d'un PACS ou au concubin ;
- à défaut, aux descendants ;
- à défaut, aux héritiers selon l'ordre successoral tel que défini aux articles 734 à 755 du code civil. »

À l'article 12 « Capital décès », le paragraphe 12-3 intitulé « Décès accidentel » est supprimé. De ce fait, les paragraphes suivants sont renumérotés comme suit : 12-3 Double effet – 12-4 Salaire de référence – 12-5 Invalidité absolue et définitive.

L'annexe I de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 est supprimée et remplacée par l'annexe I jointe au présent avenant.

L'annexe II de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 est supprimée et remplacée par l'annexe II jointe au présent avenant.

Article 2

Les modifications relatives aux cotisations (prévoyance et santé) prennent effet au 1^{er} juillet 2021 et les autres dispositions prévues au présent avenant prennent effet au 1^{er} juin 2021.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 2 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Taux et répartitions des cotisations

	TA Tranche de salaire inférieure ou égale au plafond ASA			TB – TC Tranche de salaire comprise entre 1 et 8 fois le plafond ASA		
	Part employeur	Part salariale	Total	Part employeur	Part salariale	Total
Décès	0,42 %		0,42 %	0,18 %	0,12 %	0,30 %
Capital décès	0,33 %		0,33 %	0,13 %	0,12 %	0,25 %
Indemnité frais d'obsèques	0,02 %		0,02 %			
Rente éducation	0,07 %		0,07 %	0,05 %		0,05 %
Incapacité temporaire	0,47 %	0,22 %	0,69 %	1,05 %	0,48 %	1,53 %
Mensualisation	0,45 %		0,45 %	0,99 %		0,99 %
Complément mensualisation	0,02 %		0,02 %	0,06 %		0,06 %
Relais mensualisation		0,22 %	0,22 %		0,48 %	0,48 %
Incapacité permanente	0,35 %	0,02 %	0,37 %	0,43 %	0,39 %	0,82 %
Incapacité permanente privée	0,31 %	0,02 %	0,33 %	0,35 %	0,39 %	0,74 %
Incapacité permanente professionnelle	0,04 %		0,04 %	0,08 %		0,08 %
Total taux de cotisation	1,24 %	0,24 %	1,48 %	1,66 %	0,99 %	2,65 %
(Soit en répartition)	(83,78 %)	(16,22 %)	(100 %)	(62,64 %)	(37,36 %)	(100 %)

Annexe II Tableau des garanties santé

Les prestations du présent accord respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats « solidaires et responsables ».

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale : prise en charge du ticket modérateur (sauf médicaments homéopathiques), du forfait « actes lourds », du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

(Voir page suivante.)

Tableau des garanties santé CCN 52 – Régime hors Alsace Moselle

Nature des frais	(RO) Remboursement du régime de base Hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total Régime de base inclus
SOINS COURANTS			
Honoraires médicaux (y compris téléconsultation), actes techniques et sages-femmes :			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70% BR	330% BR	400% BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70% BR	130% BR	200% BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70% BR	330% BR	400% BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70% BR	130% BR	200% BR
Honoraires paramédicaux	60% BR	100% FR - RO	100% FR
Analyses, et examens de laboratoire ⁽²⁾	60% ou 100% BR	40% ou 0% BR	100% BR
Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽²⁾	70% BR	30% BR	100% BR
Actes de prévention ⁽³⁾	de 35% à 70% BR	100% FR - RO	100% FR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, diététique, ergothérapie, psychologie, psychomotricité, psychothérapie, étiopathie, homéopathie	-	50€/séance limité à 4 séances/an/bénéficiaire	50€/séance limité à 4 séances/an/bénéficiaire
Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65% BR	35%BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	30% BR	70%BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	15% BR	85%BR	100 % BR
- Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base y compris contraceptifs et sevrages tabagiques (hors et sur prescription médicale)	-	50€/an/bénéficiaire	50€/an/bénéficiaire
- Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	50€/an/bénéficiaire	50€/an/bénéficiaire
Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	60% BR	100% FR - RO	100% FR
- gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (sauf prothèses auditives et dentaires)	60% BR ou 100% BR	240% ou 200% BR	300%BR
HOSPITALISATION			
Frais de séjour	80% ou 100% BR	120% ou 100% BR	200% BR
Honoraires :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80% ou 100% BR	320% BR ou 300% BR	400%BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80% ou 100% BR	120% BR ou 100% BR	200%BR
- Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	-	100% FR	100% FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	-	100% FR	100% FR
Chambre particulière y compris en ambulatoire :	-		
- Hospitalisation conventionnée (hors maternité et psychiatrie)	-	100% FR/jour limité à 180 jours/an/bénéficiaire	100% FR/jour limité à 180 jours/an/bénéficiaire
- Hospitalisation non conventionnée (hors maternité et psychiatrie)	-	90% FR/jour limité à 180 jours/an/bénéficiaire	90% FR/jour limité à 180 jours/an/bénéficiaire
- Psychiatrie	-	60€/jour limité à 60 jours /an /bénéficiaire	60€/jour limité à 60 jours /an /bénéficiaire
Frais d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans	-	40€/jour limité à 60 jours /an /bénéficiaire	40€/jour limité à 60 jours /an /bénéficiaire
MATERNITE			
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)		1/3 du PMSS	1/3 du PMSS
Prime de maternité ou d'adoption	-	210€ pour les 2 premiers enfants et 310€ à partir du 3 ^{ème}	210€ pour les 2 premiers enfants et 310€ à partir du 3 ^{ème}
OPTIQUE			
	1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans (6)		
	Plafond de 30€ pour la monture de classe A et de 100€ pour la monture de classe B		
Equipements 100% Santé (Classe A) ⁽⁷⁾			
- Monture + 2 Verres	60% BR	100% FR - RO	100% FR
-Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60% BR	100% FR - RO	100% FR
Autres équipements			
-Monture Classe B + 2 verres Classe A ⁽⁷⁾	60% BR	Monture : 100€ - RO Verres : 100% FR - RO	Monture : 100€ Verres : 100% FR
-Monture + 2 verres simples Classe B ⁽⁸⁾	60% BR	420€ - RO	420€
-Monture + 1 verre simple et 1 verre complexe ou 1 verre très complexe Classe B ⁽⁸⁾	60% BR	560€ - RO	560€
-Monture + 2 verres complexes ou 2 verres très complexes ou 1 verre complexe et 1 verre très complexe Classe B ⁽⁸⁾	60% BR	700€ - RO	700€
Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽⁷⁾	60% BR	100% FR - RO	100% FR
Supplément pour verre avec filtre ⁽⁷⁾	60% BR	100% FR - RO	100% FR
Lentilles remboursées par le régime de base	60% BR	40% BR +470€/an/bénéficiaire	100% BR +470€/an/bénéficiaire
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	470€/an/bénéficiaire	470€/an/bénéficiaire
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	1000€/an/bénéficiaire	1000€/an/bénéficiaire
DENTAIRE			
Soins et prothèses 100% Santé ⁽⁷⁾	70% BR	100% FR - RO	100% FR

Soins (hors 100% Santé)	70% BR	100% FR - RO	100% FR
Inlay Onlay (hors 100% Santé) ⁽⁹⁾	70% BR	100% FR - RO	100% FR
Prothèses (hors 100% Santé) :			
- prothèses à honoraires maîtrisés ⁽⁹⁾	70% BR	410%	480% BR
- prothèses à honoraires libres	70% BR	410%	480% BR
- prothèses dentaires non remboursées par le régime de base	-	Crédit de	215€/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	70% ou 100% BR	330% BR ou 300% BR	400% BR
Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	Crédit de	400€/an/bénéficiaire
Implantologie (hors couronne implanto-portée)	-	Crédit de 1000€/an/bénéficiaire	Crédit de 1000€/an/bénéficiaire
Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	Crédit de	Crédit de 200€/an/bénéficiaire
AIDES AUDITIVES ⁽¹⁰⁾			
Équipements 100% Santé (Classe I) ⁽⁷⁾	60% BR	100% FR - RO	100% FR
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60% BR	1700€ - RO / Oreille	1700€ / Oreille
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60% BR	1700€ - RO / Oreille	1700€ / Oreille
Prothèses auditives non remboursées par le régime de base	-	Crédit de	Crédit de 385€/an/bénéficiaire
CURES THERMALES			
Honoraires de surveillance médicale	70% BR	100% FR - RO	100% FR
Honoraires médicaux ⁽²⁾	70% BR	30%	100% BR
Frais de soins et de séjour	65% ou 70% BR	35% BR ou 30% BR + Crédit de 195€/an/bénéficiaire	100% BR + Crédit de 195€/an/bénéficiaire
DIVERS			
Transports remboursés par le régime de base	65% ou 100% BR	135% BR ou 100% BR	200% BR
Assistance	-	INCLUS	INCLUS
Réseau de soins	-	INCLUS	INCLUS

Tableau des garanties santé CCN 52 – Régime Alsace Moselle

Nature des frais	(RO) Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total Régime de base inclus
SOINS COURANTS			
Honoraires médicaux (y compris téléconsultation), actes techniques et sages-femmes :			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90% BR	310% BR	400% BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90% BR	110% BR	200% BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90% BR	310% BR	400% BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90% BR	110% BR	200% BR
Honoraires paramédicaux	90% BR	100% FR - RO	100% FR
Analyses, et examens de laboratoire ⁽²⁾	90% ou 100% BR	10% ou 0% BR	100% BR
Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽²⁾	90% BR	10% BR	100% BR
Actes de prévention ⁽³⁾	de 35% à 90% BR	100% FR - RO	100% FR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, diététique, ergothérapie, psychologie, psychomotricité, psychothérapie, étioopathie, homéopathie	-	50€/séance limité à 4 séances/an/bénéficiaire	50€/séance limité à 4 séances/an/bénéficiaire
Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	90% BR	10%BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	80% BR	20%BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	15% BR	85%BR	100 % BR
- Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base y compris contraceptifs et sevrages tabagiques (hors et sur prescription médicale)	-	50€/an/bénéficiaire	50€/an/bénéficiaire
- Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	50€/an/bénéficiaire	50€/an/bénéficiaire
Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	90% BR	100% FR - RO	100% FR
- gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (sauf prothèses auditives et dentaires)	90% BR ou 100% BR	210% ou 200% BR	300%BR
HOSPITALISATION			
Frais de séjour	100% BR	100% BR	200% BR
Honoraires :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100% BR	300% BR	400%BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100% BR	100% BR	200%BR
- Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	-	100% FR	100% FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	100% FR	-	100% FR
Chambre particulière y compris en ambulatoire :			
- Hospitalisation conventionnée (hors maternité et psychiatrie)	-	100% FR/jour limité à 180 jours/an/bénéficiaire	100% FR/jour limité à 180 jours/an/bénéficiaire
- Hospitalisation non conventionnée (hors maternité et psychiatrie)	-	90% FR/jour limité à 180 jours/an/bénéficiaire	90% FR/jour limité à 180 jours/an/bénéficiaire
- Psychiatrie	-	60€/jour limité à 60 jours /an /bénéficiaire	60€/jour limité à 60 jours /an /bénéficiaire
Frais d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans	-	40€/jour limité à 60 jours /an /bénéficiaire	40€/jour limité à 60 jours /an /bénéficiaire
MATERNITE			
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)		1/3 du PMSS	1/3 du PMSS
Prime de maternité ou d'adoption	-	210€ pour les 2 premiers enfants et 310€ à partir du 3 ^{ème}	210€ pour les 2 premiers enfants et 310€ à partir du 3 ^{ème}
OPTIQUE			
	1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans (6)		
	Plafond de 30€ pour la monture de classe A et de 100€ pour la monture de classe B		
Equipements 100% Santé (Classe A) ⁽⁷⁾			
- Monture + 2 Verres	90% BR	100% FR - RO	100% FR
-Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	90% BR	100% FR - RO	100% FR
Autres équipements			
-Monture Classe B + 2 verres Classe A ⁽⁷⁾	90% BR	Monture : 100€ - RO Verres : 100% FR - RO	Monture : 100€ Verres : 100% FR
-Monture + 2 verres simples Classe B ⁽⁸⁾	90% BR	420€ - RO	420€
-Monture + 1 verre simple et 1 verre complexe ou 1 verre très complexe Classe B ⁽⁸⁾	90% BR	560€ - RO	560€
-Monture + 2 verres complexes ou 2 verres très complexes ou 1 verre complexe et 1 verre très complexe Classe B ⁽⁸⁾	90% BR	700€ - RO	700€
Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽⁷⁾	90% BR	100% FR - RO	100% FR
Supplément pour verre avec filtre ⁽⁷⁾	90% BR	100% FR - RO	100% FR
Lentilles remboursées par le régime de base	90% BR	10% BR +470€/an/bénéficiaire	100% BR +470€/an/bénéficiaire
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	470€/an/bénéficiaire	470€/an/bénéficiaire
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	1000€/an/bénéficiaire	1000€/an/bénéficiaire
DENTAIRE			
Soins et prothèses 100% Santé ⁽⁷⁾	90% BR	100% FR - RO	100% FR

Soins (hors 100% Santé)	90% BR	100% FR - RO	100% FR
Inlay Onlay (hors 100% Santé) ⁽⁹⁾	90% BR	100% FR - RO	100% FR
Prothèses (hors 100% Santé) :			
- prothèses à honoraires maîtrisés ⁽⁹⁾	90% BR	390% BR	480% BR
- prothèses à honoraires libres	90% BR	390% BR	480% BR
- prothèses dentaires non remboursées par le régime de base	-	Crédit de 215€/an/bénéficiaire	215€/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	90% ou 100% BR	310% BR ou 300% BR	400% BR
Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 400€/an/bénéficiaire	400€/an/bénéficiaire
Implantologie (hors couronne implanto-portée)	-	Crédit de 1000€/an/bénéficiaire	1000€/an/bénéficiaire
Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 200€/an/bénéficiaire	200€/an/bénéficiaire
AIDES AUDITIVES ⁽¹⁰⁾			
Equipements 100% Santé (Classe I) ⁽⁷⁾	90% BR	100% FR - RO	100% FR
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	90% BR	1700€ - RO / Oreille	1700€ / Oreille
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	90% BR	1700€ - RO / Oreille	1700€ / Oreille
Prothèses auditives non remboursées par le régime de base	-	Crédit de 385€/an/bénéficiaire	385€/an/bénéficiaire
CURES THERMALES			
Honoraires de surveillance médicale	90% BR	100% FR - RO	100% FR
Honoraires médicaux ⁽²⁾	90% BR	30% BR	100% BR
Frais de soins et de séjour	65% ou 90% BR	35% BR ou 10% BR + Crédit de 195€/an/bénéficiaire	100% BR + Crédit de 195€/an/bénéficiaire
DIVERS			
Transports remboursés par le régime de base	100% BR	100% BR	200% BR
Assistance	-	INCLUS	INCLUS
Réseau de soins	-	INCLUS	INCLUS

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité. Les actes techniques réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes, sauf si le tableau des garanties prévoit un remboursement différent.

(2) Les actes réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes. Se référer au poste soins courants "honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes".

(3) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(5) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(6) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(7) tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(8)

Verres simples Classe B :

- verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre ≤ +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 6 dioptries
- verres neutres

Verres complexes Classe B

- verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de -6 à + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère < -6 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) > 6 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre ≤ +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 8 dioptries

Verres très complexes Classe B

- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère < -8 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S > 8 dioptries

(9) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour les soins et les prothèses à honoraires maîtrisés jusqu'en 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire dès lors qu'ils ont pris effet.

(10) Prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base et régime complémentaire) est inchangé.

Tableau des prestations d'assistance (par an et par bénéficiaire)

<p>Les prestations d'assistance sont assurées par MUTUAIDE ASSISTANCE, Société d'Assurance régie par le Code des Assurances,</p> <p>7 jours sur 7 – 24 heures sur 24 - depuis la France et l'étranger</p>	
Informations et services santé	
• Informations pratiques et juridiques	Inclus
• Informations par téléphone pour les adresses des professionnels de santé proches du domicile	Inclus
• Recherche d'un professionnel de santé	Inclus
• Mise en relation avec un médecin	inclus
• Soutien psychologique en cas d'hospitalisation ou d'immobilisation au domicile	6 entretiens par événement
Assistance de l'enfant malade (durée minimale de l'immobilisation 3 jours)	
• Garde d'enfant malade ou venue d'un proche	Frais de garde: 30 heures ou frais de transport 2 fois par an par enfant
Assistance en cas d'hospitalisation (durée minimale de l'hospitalisation 4 jours)	
• Accompagnement administratif et social	Inclus
• Enfants mineurs de moins de 16 ans : garde ou venue d'un proche, ou transfert chez un proche	Frais de garde 15 heures ou frais de transport 1 fois par an
• Ascendants : garde ou venue d'un proche, ou transfert chez un proche	Frais de garde 15 heures ou frais de transport 1 fois par an
Assistance au retour d'hospitalisation ou en cas d'immobilisation au domicile (durée minimale de l'hospitalisation 4 j jours ou de l'immobilisation 10 jours)	
• Organisation et prise en charge de la venue d'un proche	Frais de transport 2 fois par an
• Aide-ménagère	10 heures réparties sur 30 jours 2 fois par an
• Recherche et livraison de repas*	1 livraison par jour pendant 15 jours 2 fois par an
• Recherche et livraison de médicaments*	6 livraisons par an
Assistance en cas de déplacement en France ou à l'étranger	
• Avance de frais médicaux (à l'étranger)	7 500 € par événement
• Rapatriement médical (à plus de 100 km du domicile)	Frais de rapatriement par événement

* Garanties non cumulables avec l'aide-ménagère. Services disponibles 7 jours sur 7 - 24 heures sur 24 depuis la France et l'étranger

Convention collective

IDCC : 9712 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**

(Saône-et-Loire)

(1^{er} janvier 1977)

(Étendue par arrêté du 26 août 1977,

Journal officiel du 5 octobre 1977)

Avenant n° 147 du 7 décembre 2022

NOR : AGRS2397056M

IDCC : 9712

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA de Saône-et-Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Saône-et-Loire ;

FNAF CGT ;

Union départementale des syndicats FO de Saône-et-Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier le régime de prévoyance mis en place par l'avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005 à la convention collective des exploitations agricoles de Saône et Loire du 1^{er} janvier 1977 (IDCC n° 9712 modifié par l'accord collectif du 21 mai 2021 étendu le 21 décembre 2021), modifié par les avenants n° 112 du 12 mars 2009, n° 125 du 12 avril 2012, n° 133 du 15 janvier 2015, n° 135 du 21 octobre 2015, n° 140 du 4 avril 2017, n° 142 du 29 novembre 2018 et l'avenant n° 146 du 10 février 2022.

Suite à la commission mixte paritaire du 7 décembre 2022, les partenaires sociaux ont convenu de revoir par anticipation le taux de cotisation du régime de prévoyance en le ramenant au taux contractuel de 1.40 %.

Article 1^{er} | **Modification du taux de cotisation du régime de prévoyance**

Il est convenu entre les partenaires sociaux de porter le taux de cotisation au taux contractuel à hauteur de 1,40 % de la masse salariale brute totale, au 1^{er} janvier 2023.

La masse salariale brute totale est prise en compte dans la limite de 4 plafonds annuels de la mutualité sociale agricole.

La répartition du taux contractuel de cotisation devient la suivante :

Garanties	Part employeur	Part salariée	Total
Décès	0,12 %	0,13 %	0,25 %
Maintien de salaire y compris CSP à 40 %	0,61 %	–	0,61 %
Incapacité	–	0,29 %	0,29 %
Invalidité	0,112 %	0,124 %	0,236 %
Fonds de prévention et d'action sociale	0,008 %	0,006 %	0,014 %
Total	0,85 %	0,55 %	1,40 %

Ce taux de cotisation se substitue au tableau de cotisation prévu à l'article 3 de l'avenant n° 146 ayant pris effet au 1^{er} avril 2022.

Article 2 | Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2023.

Il est conclu pour une durée indéterminée et s'applique de manière impérative à toutes les exploitations et entreprises entrant dans le champ d'application du régime de prévoyance institué par l'avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005, conformément à sa date d'effet, prévue au présent article.

Article 3 | Extension. Publicité

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 5 exemplaires, dont un en version numérique à la DDETS de Saône et Loire.

Fait à Mâcon, le 7 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental

**RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS AGRICOLES NON CADRES
(Nord)**

Accord du 31 juillet 2019

relatif au cadre d'application des dispositions du régime de prévoyance
après consultation de mise en concurrence

NOR : AGRS2397055M

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA du Nord ;

Union syndicale des producteurs de grains et graines de semences du Nord ;

Fédération départementale des CUMA du Nord ;

Chambre syndicale des pépiniéristes du Nord de la France ;

Chambre syndicale des horticulteurs du Nord de la France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat SGA CFDT 59 ;

Fédération CFTC-Agri ;

Union départementale du syndicat du Nord Force-ouvrière ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans l'objectif de préserver le régime de prévoyance institué par l'accord collectif des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles du Nord du 12 octobre 2009 et ses avenants, les organisations syndicales salariales et patronales, représentatives au plan départemental, décident de définir par ce nouvel accord, le cadre d'application des dispositions du régime de prévoyance après une consultation de mise en concurrence transparente dont les éléments figurent, pour information, en annexe 1 du présent accord.

Le présent accord est un accord distinct de la convention collective de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du département du Nord et de la convention collective de travail du 8 mars 1974 concernant les exploitations de cultures spécialisées du département du Nord.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres des exploitations agricoles et activités connexes du département du Nord, affiliés au régime agricole de protection sociale, énumérées ci-dessous :

- polyculture et élevage ;
- CUMA ;
- établissements de forçage et de conditionnement des endives ;
- établissements de production de grains et graines de semences ;
- horticulture, maraîchage, pépinières et arboriculture.

Dans le champ d'application du présent accord, une entreprise relève du régime de prévoyance dès lors que son siège, défini par rapport aux bâtiments d'exploitations ou au siège social déclaré dans les statuts est situé dans le département du Nord.

Article 2 | Gestion du régime de prévoyance

Pour assurer et gérer le régime de prévoyance défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires conviennent de recommander Agri-prévoyance (21 rue de la Bienfaisance – 75008 Paris).

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention conclue entre les organismes assureurs et les partenaires sociaux signataires.

Article 3 | Assurés et bénéficiaires du régime

Les salariés non cadres relevant du champ d'application tel que définis à l'article 1 du présent accord bénéficient d'un régime de prévoyance obligatoire, à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP.

Pour les garanties où les ayants droit sont visés, ces derniers sont définis ainsi :

- Conjoint : par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié(e) et non séparée de corps.
- Cocontractant d'un pacs : par cocontractant d'un pacs, il faut entendre la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité avec le (la) salarié(e).
- Concubin : par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil, avec le (la) salarié(e) depuis au moins deux ans, sous réserve que le (la) salarié(e) soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union ou adopté.
- Enfant à charge : par enfant à charge, il faut entendre :
 - les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus, nés ou à naître) ;
 - les enfants qu'il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;

- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^e anniversaire ;
- les enfants dont la qualité d'ayant droit du salarié aura été reconnue par le régime de base obligatoire.

Dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de 18 ans quelle que soit leur situation ;
- être âgé de moins de 26 ans et être étudiant, apprenti, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé à ce titre ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils sont invalides au sens de la législation sociale, si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21^e anniversaire.

Article 4 | **Garanties**

Les salariés non cadres bénéficient d'un régime qui assure les prestations suivantes dans les conditions décrites ci-après :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base obligatoire, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- une pension d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité d'une part ou d'incapacité permanente d'origine professionnelle au moins égale aux 2/3 d'autre part, reconnues par le régime de base obligatoire ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

Garantie Incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire.

L'indemnisation perçue par le salarié est égale à :

- 40 % de la rémunération brute limitée au plafond de sécurité sociale (tranche A) et 90 % de la rémunération brute comprise entre une et quatre fois ledit plafond (tranche B) pendant 90 jours ;
- puis 25 % de la rémunération brute limitée au plafond de sécurité sociale (tranche A) et 75 % de la rémunération brute comprise entre une et quatre fois ledit plafond (tranche B) tant que le versement des indemnités journalières légales à lieu.

La garantie incapacité temporaire de travail est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires financée en totalité par l'employeur.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires sont les suivantes :

1. Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée lorsque le salarié dispose à la date de l'arrêt de travail d'une ancienneté de trois mois dans le contrat de travail.

En cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, l'indemnité journalière complémentaire est versée sans condition d'ancienneté.

2. Délai de carence

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence de 6 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de carence.

3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base obligatoire.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées sur décision des organismes assureurs recommandés.

4. Rupture du contrat de travail

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient avant la fin de la période d'indemnisation, le paiement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que le régime de base obligatoire indemniserait le salarié.

Garantie incapacité permanente (invalidité)

Les salariés bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 reconnue par le régime de base obligatoire ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité au moins égale aux 2/3, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de base obligatoire précité.

La pension d'invalidité complémentaire est servie mensuellement à terme échu et est égale à :

- 75 % du salaire brut sous déduction de la pension d'invalidité ou de la rente incapacité servie au titre du régime de base obligatoire pour les invalides de catégorie 2 et 3 ou pour les bénéficiaires d'une rente accident du travail pour une incapacité au moins égale aux 2/3 ;
- 55 % du salaire brut sous déduction de la pension d'invalidité servie au titre du régime de base obligatoire pour les invalides de catégorie 1.

1. Ancienneté

Le droit à la pension d'invalidité complémentaire est ouvert aux salariés :

- sans condition d'ancienneté en cas d'incapacité permanente d'origine professionnelle ;
- justifiant d'une ancienneté de trois mois dans le contrat de travail en cas d'incapacité permanente d'origine privée.

2. Salaire de référence pour le calcul de la pension d'invalidité et revalorisation

Le salaire brut pris en compte pour le calcul de la pension correspond au 12^e des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre du régime de base obligatoire et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

Les pensions d'invalidité complémentaires sont revalorisées sur décision de l'organisme assureur recommandé.

Garantie décès

Il est prévu, en cas de décès, une garantie comprenant le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques, selon les démarches administratives prévues aux conditions générales et / ou la notice d'information délivrées par l'organisme assureur recommandé.

Le versement de la garantie décès n'est assorti d'aucune condition d'ancienneté.

1. Le capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé par l'organisme assureur à la demande du ou des bénéficiaire(s).

Le capital est versé au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

Le cocontractant d'un PACS ou le concubin tels que définis dans le présent accord est assimilé au conjoint non séparé de corps.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers.

Le salaire annuel brut retenu, pour calculer le montant du capital décès, est celui qui correspond au salaire brut des quatre derniers trimestres civils précédant le décès, ou le cas échéant l'arrêt de travail pour maladie ou accident, et ayant donné lieu à cotisations. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base obligatoire (3^e catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en une seule fois, hors majorations familiales. Le paiement anticipé met fin au paiement du capital décès.

La garantie décès couvre tous les risques de décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire ;
- d'un fait du participant, s'il est intentionnel ou frauduleux, étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

2. La rente annuelle d'éducation

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge au moment du décès perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du plafond annuel de sécurité sociale s'il a moins de 11 ans ;
- 4,5 % du plafond annuel de sécurité sociale s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans ;
- 6 % du plafond annuel de sécurité sociale s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans.

Les rentes d'éducation sont revalorisées sur décision de l'organisme assureur recommandé.

3. L'indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d'un pacte civil de solidarité, de son concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les six mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Article 5 | Les cotisations

1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés non cadres sur la base des rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

2. Taux de cotisations et répartitions

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations est de :

Taux global : 1,99 % à compter du 1^{er} janvier 2020

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

Garanties	Total	Employeur	Salarié
Décès	0,36 %	0,215 %	0,145 %
Incapacité temporaire :			
– mensualisation ^[*]	0,40 %	0,40 %	–
– relais mensualisation	0,44 %	–	0,44 %
Assurance charges sociales patronales	0,14 %	0,14 %	–
Incapacité permanente	0,65 %	0,455 %	0,195 %
Total	1,99 %	1,21 %	0,78 %
^[*] L'obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur résultant de la mensualisation est intégralement prise en charge par l'employeur.			

Les taux de cotisations sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2022 sous réserve de stabilité de l'environnement réglementaire et législative.

3. Collecte

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte d'AGRI PREVOYANCE selon les modalités définies avec la MSA.

4. Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas de suspension de contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil donnant lieu à complément de salaire à la charge de l'employeur :

- le bénéfice des garanties, décès, incapacité permanente est maintenu avec versement des cotisations correspondantes. Toutefois en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) et maternité les garanties sont maintenues sans versement de cotisations.

Article 6 | *Organisme recommandé*

1. Recommandation

Pour assurer et gérer le régime de prévoyance, les organisations signataires conviennent de recommander AGRI PREVOYANCE, institution de prévoyance, sise 21 rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS, régie par le code rural et de la pêche maritime.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent appliquer les dispositions du régime de prévoyance, bénéficier des actions de solidarité et participer ainsi à une meilleure mutualisation. Pour ce faire, elles ont la faculté de s'assurer, dans le cadre du régime, auprès de l'organisme recommandé afin de satisfaire à leurs obligations conventionnelles ou auprès de l'organisme de leur choix.

L'organisme recommandé ne peut refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application du présent accord. Il est tenu d'appliquer le tarif unique dans les conditions et modalités fixées à l'article 5 « Les cotisations » en offrant les garanties fixées dans le présent accord.

2. Actions de solidarité en faveur des ressortissants du régime

Les salariés en difficulté sociale, professionnelle ou matérielle peuvent bénéficier des prestations présentant un degré élevé de solidarité, notamment au titre des droits non contributifs.

Les salariés peuvent bénéficier de l'action sociale de l'organisme assureur recommandé.

Pour compléter ce dispositif la commission paritaire de suivi décidera, chaque année, de mettre en œuvre une politique d'action sociale, de prévention.

Les organisations syndicales salariales et patronales s'engagent à respecter les dispositions réglementaires en la matière et notamment en termes de financement.

3. Réexamen du régime et du choix de l'organisme recommandé

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires du présent accord, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Au plus tard, le réexamen de la recommandation auprès d'Agri prévoyance interviendra au moins un an avant l'expiration des 5 ans.

En cas de non reconduction de la recommandation, les prestations en cours de service à la date de résiliation continueront à être servies par l'organisme assureur auprès duquel l'entreprise a adhéré à un niveau égal à celui de la dernière prestation versée.

De plus conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux organiseront avec le nouvel organisme assureur la poursuite des revalorisations des prestations en cours de service et du traitement de référence servant au calcul du capital décès.

Article 7 | Convention d'assurance et de gestion et suivi du régime

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'une convention d'assurance et un protocole de gestion qui définit entre l'organisme assureur recommandé et les partenaires sociaux, notamment :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi ;
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi ;
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées ;
- la transmission de données statistiques sur les entreprises et les salariés couverts.

Article 8 | Durée. Révision. Dénonciation

Durée et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une révision dans les conditions suivantes :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu, celui-ci pourra être révisé par :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.

À l'issue de ce cycle, par :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche.

La révision s'opère sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent accord.

Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent accord.

Article 9 | Formalités administratives

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai l'extension du présent accord.

Article 10 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Article 11 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 31 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Compte tenu du nouveau cadre légal relatif aux clauses de recommandation, les organisations syndicales et patronales représentatives au plan départemental ont lancé, le 16 juillet 2014, une procédure de mise en concurrence transparente afin de maintenir le régime de Prévoyance des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles du Nord du 12 octobre 2009.

Ainsi, sur la base d'un cahier des charges définissant tant, les conditions de recevabilité d'éligibilité que de planification des étapes ; 4 organismes assureurs ont répondu à ce dernier.

Le 15 septembre s'est tenue une réunion d'ouverture des plis et de recevabilité des offres à l'issue de laquelle des précisions complémentaires techniques ont été demandées.

Le 13 octobre, en application des critères et du système de notation y afférent, le comité paritaire *ad hoc* créé dans le cadre de cette procédure a recommandé Agri prévoyance à l'unanimité pour assurer la gestion du régime de Prévoyance institué par l'accord départemental du 12 octobre 2009 relatif aux salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles du Nord.

Accord collectif

**COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE CUMA
(Bretagne, Pays de la Loire)**

Accord du 21 mars 2022

NOR : AGRS2397049M

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

**Fédération des CUMA Bretagne Ile Armor ;
Fédération départementale des CUMA du Finistère ;
Fédération départementale des CUMA du Morbihan ;
Union des CUMA des Pays de la Loire ;
Fédération départementale des CUMA de la Mayenne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération CFDT AGRI-AGRO ;
Fédération CFTC-Agri ;
Syndicat SNCEA CFE-CGC ;
Syndicat FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet accord collectif territorial vient compléter les dispositions de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 et celles de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (version consolidée à l'issue de l'avenant 19 du 1^{er} octobre 2019).

Récapitulatif des dispositions complémentaires de l'accord collectif territorial :

Thèmes	Accord collectif territorial	Convention collective nationale Accord national de 81
Période d'essai	Article 9	Article 7.2
Prime d'ancienneté	Article 10.1	–
Prime annuelle	Article 10.2	–
Frais de transport	Article 11	Article 8.1 *
Travail de nuit	Article 12	Article 8.2 *

Thèmes	Accord collectif territorial	Convention collective nationale Accord national de 81
Annualisation du temps de travail	Article 13	Article 8* / Article 10.4
Incidence arrêts de travail	Article 14	-
Heures dimanches et jours fériés	Article 15	Article 8* / Article 4*
Astreintes	Article 16	Article 8* / Article 6.3
Congés spéciaux	Article 17.1	Article 10.1.2
Congés enfant malade	Article 17.2	Article 10.1.3
Autorisation absence recherche emploi	Article 18	Article 9.4

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

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

Le présent accord règle les rapports entre employeurs et salariés de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité des coopératives d'utilisation de matériel agricole et des groupements d'employeurs auxquels elles adhèrent et qui relèvent de la même activité principale.

Article 2 | *Modalité d'application*

Il s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers ou les accords d'établissements lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

En aucun cas, la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions ci-après ou des prescriptions des textes relatifs au salaire minimum de croissance.

Article 3 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique aux entreprises désignées à l'article 1, qui ont leur siège social dans les départements, ci-après désignés, des régions de Bretagne et des Pays de la Loire :

- Côtes d'Armor ;
- Finistère ;
- Ille-et-Vilaine ;
- Morbihan ;
- Loire-Atlantique ;
- Maine-et-Loire ;
- Mayenne ;
- Sarthe ;
- Vendée.

Article 4 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les dispositions arrêtées au présent accord prendront effet le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il peut être dénoncé à tout moment par les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs représentatives dans le champ d'application du texte, dans sa totalité ou pour partie, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-4 et suivants du code du travail et à l'article 6 ci-après.

Article 5 | Révision

En application de l'article L. 2261-7 et suivants du code du travail, une demande de révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties signataires. Elle doit être notifiée aux autres organisations et à la DREETS de Bretagne.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission mixte, convoquée par le Service précité, commence à étudier les modifications demandées dans les trente jours qui suivent la date de la notification.

Article 6 | Dénonciation

La dénonciation a lieu suivant la procédure indiquée au 1^{er} alinéa de l'article 5 ci-dessus.

La commission mixte commence à étudier le texte du nouvel accord proposé dans les soixante jours qui suivent la date d'expédition de la lettre de dénonciation.

L'accord dénoncé continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord, ou à défaut, pendant une période de douze mois à compter de la date d'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-10 du code du travail.

La partie signataire qui dénonce l'accord doit procéder aux formalités de dépôt de sa dénonciation conformément aux articles L. 2261-9 du code du travail.

Article 7 | Avantages acquis

L'application du présent accord ne peut être la source de réduction de la rémunération globale annuelle antérieurement versée aux salariés ainsi que des avantages acquis individuellement au titre notamment d'un accord précédemment applicable à la profession dans les départements concernés.

Article 8 | Interprétation. Suivi

Le présent accord devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission mixte paritaire ou de la commission paritaire (composée paritairement des représentants des organisations représentatives au niveau national par arrêté ministériel).

Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale production agricole CUMA est réalisé une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 1.4.3 de la convention collective nationale production agricole CUMA.

Ces commissions sont convoquées dans les 15 jours de la demande formulée auprès du service régional visé au 1^{er} alinéa de l'article 5 ci-dessus.

Un représentant de ce service est invité à participer, à titre consultatif, aux réunions de la commission.

Article 9 | Période d'essai

Sauf accord entre les parties, tout engagement pour une durée indéterminée est conclu à l'essai.

La période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour le personnel se situant sur les paliers de 1 à 4 ;
- 2 mois pour le personnel non cadres et techniciens se situant sur les paliers 5 et plus ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

Elle est renouvelable une seule fois.

Article 10 | Primes

1. Prime d'ancienneté

Les salariés ont droit à une prime d'ancienneté payable une fois par mois.

Le montant de la prime est égal à :

- 1 % après 2 ans ;
- 2 % après 3 ans ;
- 3 % après 4 ans ;
- 4 % après 5 ans ;
- 5 % après 6 ans ;
- 6 % après 7 ans ;
- 7 % après 8 ans ;
- 8 % après 9 ans.

Elle est versée au salarié à compter de son 25^e mois de présence, continue ou discontinuée, dans la CUMA.

Elle est calculée sur l'ensemble de la rémunération correspondant aux heures effectuées.

Elle s'applique également à la prime annuelle visée au paragraphe 2 ci-dessous.

Il y a maintien des acquis pour les salariés des CUMA ayant obtenu une prime d'ancienneté au-dessus de 8 % dans le cadre de la mise en place de la convention collective des salariés et CUMA des régions Bretagne et Pays de La Loire du 19/11/2001 (IDCC n° 8535).

Pour les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du travail effectif d'une durée supérieure à 3 mois, les droits à progression de l'ancienneté sont suspendus.

2. Prime annuelle

Tous les salariés, y compris les salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation ont droit à une prime annuelle s'il justifie d'au moins 8 mois de présence ininterrompue dans la CUMA. Pour 12 mois de présence, le montant de la prime annuelle est égal à 151,67 fois le salaire horaire. Il est calculé au *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel et ceux dont le temps de présence est compris entre 8 et 12 mois

Pour les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du travail effectif d'une durée supérieure à 3 mois, les droits à la prime annuelle sont suspendus.

Pour les CDI, cette prime est payable en une ou plusieurs fois au cours de la période unique de référence, selon le choix de chaque employeur.

Pour les CDD, dont la durée se situe entre 8 et 12 mois, elle est versée en fin de contrat. Si la durée est supérieure à 12 mois, elle est versée en fin du 12^e mois de présence et le reliquat en fin de contrat.

Dans les cas de rupture d'un contrat de travail conclu depuis au moins 8 mois, à l'exception du licenciement pour faute, la prime annuelle doit être versée au salarié. Elle est alors calculée au prorata du temps de présence.

Article 11 | Indemnités de déplacements

Frais de transport

Les salariés utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels ont droit à une indemnité kilométrique calculée à partir du lieu habituel de travail fixé par le contrat de travail.

L'indemnité correspond à la première tranche du barème fiscal : puissance fiscale de 3 CV et moins et kilométrage parcouru jusqu'à 5 000 kms.

Article 12 | Travail de nuit exceptionnel

En application de l'article 8.2 les modalités de recours du travail de nuit sont les suivantes :

- le recours au travail de nuit est une nécessité dans les CUMA en raison de la nature ses activités qui sont sous la contrainte de facteurs naturels, environnementaux, météorologiques et réglementaires non maîtrisables et non décalables dans le temps. Il s'agit notamment du respect des règles environnementales, des calendriers d'épandages, du respect des rythmes biologiques des animaux et des plantes, des exigences de préservation des récoltes ;
- au regard des contraintes de activités des CUMA, la période de travail de nuit est définie de 22 heures à 7 heures ;
- afin d'améliorer les conditions de travail, l'employeur ayant mis en place le travail de nuit exceptionnel devra mettre en œuvre les moyens nécessaires pour limiter le nombre d'heures ainsi réalisé à 200 heures par salarié et devra recueillir l'accord du salarié pour lui faire faire plus de 200 heures sur l'année ;
- par ailleurs, en cas de modification de sa situation familiale, le salarié exerçant une activité concernée par le travail effectué exceptionnellement la nuit pourra demander à ne plus être affecté à cette activité. L'employeur devra apporter une réponse à cette demande dans le mois qui suit sa réception et mettre en œuvre les moyens nécessaires pour trouver des solutions.

Dans la mesure du possible, l'employeur devra tenir compte des contraintes de garde d'enfant pour l'organisation du travail effectué exceptionnellement la nuit.

Dans ce cadre un suivi sera effectué sur le respect de l'égalité hommes femmes ;

- un temps de pause pourra être pris à partir de 4 heures consécutives de travail la nuit.

Les autres dispositions concernant le travail de nuit sont précisées à l'article 8.2 de le la convention nationale production agricole CUMA.

Article 13 | Annualisation du temps de travail

1. Salariés concernés par l'annualisation

Le présent accord définit la gestion du travail sous le mode de l'annualisation. Celle-ci s'applique à l'ensemble des salariés embauchés à temps plein ou partiel en CDI.

Le principe de l'annualisation peut être adopté pour des CDD dès lors que le contrat de travail le prévoit expressément, et qu'il a une durée d'au moins 8 mois.

1.1. Pour les salariés en contrat à durée indéterminée

L'annualisation s'applique à l'ensemble des salariés embauchés à temps plein ou à temps partiel. La rémunération mensuelle est indépendante de l'horaire réel de travail et fait l'objet d'un lissage sur la base de l'horaire contractuel (151,67 heures pour un temps plein).

1.2. Pour les salariés en contrat à durée déterminée

Les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures sont compensées par des heures de compensation, afin que la durée hebdomadaire moyenne de travail soit égale à 35 heures. La durée moyenne se calcule par rapport au nombre de semaines entre le début et le terme du contrat (ou sur la période de référence pour les contrats supérieurs à un an).

Pour les contrats à durée déterminée à terme imprécis (contrats saisonniers et contrats pour remplacement de salarié absent), la fin de la période de modulation correspond strictement à la fin de l'absence de la personne remplacée ou à la fin de la saison.

En fin de période d'annualisation, ou à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période d'annualisation, l'employeur établit le bilan de l'annualisation.

2. Heures excédentaires

Sous réserve des durées du travail maximales, des heures excédentaires peuvent être effectuées dans des limites annuelles majorées selon le barème suivant :

2.1. Pour les CDI et CDD de plus de 8 mois (annualisation)

Majoration	Heures excédentaires
25 %	50
50 %	50
Maximum annuel	100

Les heures entre 1 607 et 1 657 peuvent être reportées sur l'année suivante, majorées de 25 % (soit 62,50 heures pour 50 heures)

Pour les salariés annualisés qui ne sont pas présents pendant la totalité de la période unique de référence, les contingents ci-dessus s'appliquent au prorata de leur temps de présence dans la période unique de référence.

2.2. Pour les CDD de moins de 8 mois (modulation)

S'il apparaît que le nombre d'heures de « modulation » effectuées est supérieur au nombre d'heures de « compensation » prises, ces heures constituent des heures excédentaires et sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, au taux majoré de 25 %.

S'il apparaît, au contraire que le nombre d'heures de « compensation » prises est supérieur au nombre d'heures de « modulation » effectuées, la rémunération versée au salarié lui reste acquise, sauf en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié.

Il devra alors restituer la rémunération perçue pour les heures non effectuées. Le montant à restituer est déduit de la dernière paie.

3. Heures supplémentaires

3.1. Pour les CDI et CDD de plus de 8 mois (annualisation)

Leur rémunération est calculée selon les modalités suivantes :

Les heures effectuées au-delà de 48 heures hebdomadaires sont payées majorées le mois de leur réalisation. Elles donnent droit à une contrepartie financière équivalente à un pourcentage du taux horaire, selon le barème suivant :

> 48 h à 56 h	> 56 h
25 %	50 %

3.2. Pour les CDD de moins de 8 mois (modulation)

Leur rémunération est calculée selon les modalités suivantes :

Lorsqu'au cours d'une semaine donnée, le salarié a effectué des heures au-delà de 35 heures, celles-ci sont enregistrées dans son compte individuel de compensation. Elles donnent droit à une contrepartie financière équivalant à un pourcentage du taux horaire, versé avec le salaire du mois où elles ont été effectuées, selon le barème suivant :

> 35 h à 43 h	> 43 h
25 %	50 %

Article 14 | Incidence des arrêts de travail dans le cadre de l'annualisation

Les périodes d'absence visées ci-dessous entrent dans le compteur des heures travaillées pour calculer le seuil de déclenchement des heures excédentaires au-delà de 1 607 heures, en fin de période d'annualisation :

- absences liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;
- absences liées aux maladies ou accidents de la vie privée ;
- absences liées aux formations autres que celles du plan de formation de l'entreprise ;
- absences liées aux congés pour événements familiaux.

Les heures correspondant à ces absences sont à mettre dans le compteur des heures effectives à raison de 7 heures par jour ouvré. Elles ne pourront en aucun cas déclencher le paiement de majoration d'heures excédentaires lorsque le plafond de 1 707 heures est atteint, mais devront être rémunérées au taux normal.

Par ailleurs, les périodes d'absence pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée sont assimilées à des périodes de travail effectif dans la limite d'une durée maximum de trois mois consécutifs par année de référence.

Article 15 | Travail du dimanche et des jours fériés. 1^{er}-Mai

Les heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés s'ajoutent aux heures effectuées pendant la semaine pour déterminer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Elles donnent lieu à un supplément de salaire de 50 % appliqué au tarif des heures normales qui s'ajoutent aux majorations légales pour heures supplémentaires selon l'exemple suivant :

Méthode de calcul. Exemple :

Une semaine de 56 heures effectives dont 7 h le dimanche/salaire horaire brut : 12 €

Le salaire se décompose ainsi :

- pour les 48 premières heures
(salaire mensualisé base 35 heures : 151,67 h x 12 €) 1 820,04 € ;
- rémunération des heures de dimanche : 7 h x 12 € x 50 % = 42,00 € ;
- rémunération des heures supplémentaires : 8 h x 12 € x 125 % = 120,00 € ;
- salaire brut 1 982,04 €.

Par accord entre les parties, la majoration de 50 % peut être remplacée par un repos égal à 30 minutes par heure travaillée.

1. Définition

Une période d'astreinte s'entend comme une période d'un ou plusieurs jours consécutifs pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de la CUMA.

2. Conditions de mise en place

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être réduit en concertation avec le salarié à 3 jours francs.

Dans la mesure du possible et des compétences développées au sein d'une équipe de plusieurs salariés, les astreintes seront placées de manière équitable sur l'ensemble du personnel.

Le nombre d'astreintes ne pourra excéder 6 périodes par an qui ne doivent pas englober 2 week-ends consécutifs.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant les astreintes effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé, ainsi que les indemnisations correspondantes. Ce document est conservé pendant un an et tenu à la disposition de l'Inspection du travail.

La période d'astreinte est intégrée dans le décompte du temps de repos journalier et de repos hebdomadaire. Après toute intervention, il conviendra de respecter les durées de repos quotidien (11 heures par période de 24 heures) ou hebdomadaires ($24 + 11 = 35$ heures).

Les périodes d'astreinte (hors temps d'intervention) ne constituent pas du travail effectif et ne sont donc pas prises en compte dans le calcul de la durée du travail.

3. Indemnisations

Chaque jour d'astreinte ouvre droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à :

- une fois la valeur du smic horaire par journée d'astreinte en semaine ;
- 2 fois la valeur du smic horaire par journée d'astreinte un dimanche ou un jour férié.

La durée d'intervention répond aux mêmes conditions de rémunération que celles définies dans l'accord.

Toute période d'astreinte commencée est indemnisée intégralement.

4. Décompte du temps de travail réalisé

La durée d'intervention est considérée comme du travail effectif.

En cas d'intervention inférieure à une heure, une heure entière sera comptabilisée en temps de travail effectif. Le temps de trajet à effectuer pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir est considéré comme du travail effectif.

Article 17 | Congés spéciaux

1. Congés pour événements familiaux

Des congés exceptionnels payés sont accordés, sur justificatif, aux salariés temps plein dans les circonstances suivantes :

- mariage ou pacs de l'intéressé (e) : 4 jours ;

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- assistance au mariage d'un enfant : 1 jour ;
- assistance aux obsèques d'un enfant : 7 jours ;
- assistance aux obsèques du conjoint ou concubin, ou partenaire (PACS) : 3 jours ;
- assistance aux obsèques du père, de la mère : 3 jours ;
- assistance aux obsèques du beau-père, de la belle-mère : 3 jours ;
- assistance aux obsèques d'un ascendant autre que le père ou la mère : 2 jours ;
- assistance aux obsèques du frère, de la sœur : 3 jours ;
- assistance aux obsèques du beau-frère, de la belle-sœur ou du petit enfant : 2 jours ;
- annonce survenue handicap chez enfant : 2 jours.

Les congés légaux pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable concomitant avec l'évènement ayant donné lieu à congé. Ainsi, sauf cas de force majeure, au-delà d'un délai de 15 jours ce congé n'a pu lieu d'être.

2. Congés pour enfant malade

En cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans, constaté par certificat médical, tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé dans la limite de trois jours par an.

Cette durée est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans. En cas d'hospitalisation continue de l'enfant, la durée de l'autorisation d'absence est portée à six jours.

Le premier jour d'absence n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

Article 18 | *Cessation du contrat de travail*

Autorisation d'absence pour recherche d'emploi :

Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit à une autorisation d'absence pour recherche d'emploi rémunérée au moins égale à 7 heures par mois de préavis.

Article 19 | *Accords et accords collectifs antérieurs*

Sous réserve des dispositions concernant les avantages acquis, le présent accord se substitue à tous accords collectifs antérieurement applicables aux salariés des CUMA.

Article 20 | *Dépôt*

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la DREETS de Bretagne.

La partie la plus diligente en remettra un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

Un exemplaire sera remis à chacune des parties signataires.

Article 21 | *Extension*

Les parties signataires du présent accord demandent que ses dispositions fassent l'objet d'une procédure d'extension à tous les employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

Fait à Rennes, le 21 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental

**EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Landes)**

Accord du 19 septembre 2022

NOR : AGRS2397050M

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

FDSEA des Landes ;

Fédération des CUMA Béarn – Landes – Pays basque ou Fédération des CUMA 640 ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires des Landes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SGA CFDT des Landes ;

FGTA FO section agriculture ;

CFTC-agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Du fait de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la production agricole et de CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles (IDCC 7025), les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, qui a entraîné une révision de l'accord territorial des Landes, les partenaires sociaux ont souhaité que l'accord concernant l'ANEFA des Landes deviennent un accord indépendant.

Considérant que cette association se donne pour objet de promouvoir, valoriser, adapter l'emploi dans les exploitations agricoles et de coordonner l'ensemble des actions s'y rapportant sur le territoire des Landes, que pour ce faire l'association favorisera la mise en œuvre de toutes mesures afférentes à l'emploi des salariés d'exploitations agricoles.

Considérant que la pérennité de l'association est liée à la mise en place d'un autofinancement constitué des cotisations assises sur la masse des salaires.

Article 1^{er} | Champ d'application

Article 1.1 | Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux employeurs et salariés des entreprises ayant leur siège dans les Landes et relevant des conventions collectives suivantes :

- convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 ;
- convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et de services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020. Sont exclus les entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière et en sylviculture.

Article 1.2 | Champ territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés effectués dans des établissements situés sur le territoire du département des Landes, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe.

Article 2 | Durée et révision de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une révision ou dénonciation partielle ou totale à la demande de l'une des parties, au moins trois mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée d'une part aux autres parties signataires, d'autre part auprès de la DDETSP des Landes.

Article 3 | Cotisation

La cotisation est assise sur la masse des salaires toutes tranches appelées, à part égale employeur/salarié, à hauteur de :

- 0,10 % des contributions patronales ;
- 0,10 % des contributions salariales.

Article 4 | Prélèvement de la cotisation

La MSA Sud Aquitaine, par convention passée avec l'ANEFA Landes est chargée de recouvrer les cotisations.

Article 5 | Dispositions finales

Le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises. Les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) sont déposés à la DREETS Nouvelle-Aquitaine.

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

Le présent accord entre en vigueur officiellement au premier jour du trimestre suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Mont de Marsan, le 19 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif territorial interdépartemental

PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA
(Aisne, Nord, Oise, Somme)

Accord du 16 décembre 2022

NOR : AGRS2397052M

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

Union des syndicats agricole de l'Aisne ;
Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Nord ;
Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Oise ;
Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Somme ;
Fédération régionale hauts-de-France des coopératives d'utilisation de matériel agricole,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agroalimentaire UPRA CFTD ;
Fédération CFTC-Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux exigences légales et conventionnelles, et particulièrement en application de l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole, les organisations syndicales de salariés et professionnelles ont signé le 15 septembre 2020 une convention collective nationale (CCN) commune à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche professionnelle production agricole et de la branche professionnelle CUMA.

Par cette convention collective nationale, elles souhaitent donner une nouvelle dimension au dialogue social des secteurs professionnels concernés.

La signature de la convention collective nationale ne remet pas en cause les conventions collectives territoriales et professionnelles.

Elles deviennent des accords collectifs étendus, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail. Dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés. Cet accord entre précisément dans ce cadre.

Ce dernier se substitue aux huit textes historiques en vigueur dans les quatre départements :

- la convention collective départementale de travail du 8 mars 1974 concernant les salariés des exploitations de cultures spécialisées du Nord (ex. – IDCC 9592) ;
- la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord et son annexe cadres (ex. – IDCC 9591) ;
- la convention collective départementale du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles polyculture élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises des travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricoles, les propriétaires sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises visées ci-dessus de l'Aisne (ex. – IDCC 9021) ;
- la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex. – IDCC 9601) ;
- la convention collective du 03 mars 1965 concernant les exploitations de cultures spécialisées de l'Oise (ex. – IDCC 9603) ;
- la convention collective du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme (ex. – IDCC 9802) ;
- la convention collective de travail du 14 novembre 1967 concernant les exploitations d'horticulture, de pépinière, de cressiculture et de cultures maraîchères du département de la Somme (ex. – IDCC 9803) ;
- la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie (départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme).

L'accord interdépartemental est structuré selon le plan de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

Il apporte des dispositions complémentaires à cette dernière.

Les organisations syndicales et professionnelles signataires et celles adhérant postérieurement à la signature du présent accord, appellent de leur vœux la négociation et la conclusion d'accords d'entreprises pouvant s'appliquer de façon complémentaire aux conventions nationales précitées et au présent accord.

Chapitre 1^{er} Dispositions générales relatives à l'application de l'accord interdépartemental

Article 1.1 | *Champ d'application professionnel et territorial*

Le présent accord concerne les rapports entre les employeurs et les salariés :

- des exploitations de polyculture et d'élevage ;
- des établissements de forçage et de conditionnement des endives ;
- des établissements de production de grains et de graines de semences ;
- des exploitations horticoles, maraîchères, de cressiculture et de pépinières ;
- des exploitations d'arboriculture fruitière ;
- des coopératives d'utilisation en commun du matériel agricole ;
- des groupements d'employeurs dont l'activité principale entre dans l'un des champs d'application des exploitations ou établissement énumérés ci-dessus ;
- et plus généralement toute exploitation ou entreprise agricole dont l'activité est prévue à l'article 1.1 de la convention collective nationale.

Salariés ayant leur siège social dans les départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise et de la Somme.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1.2 | Modalités d'application

Le présent accord annule et remplace toutes les dispositions des conventions collectives suivantes, devenues, depuis le 1^{er} avril 2021, des accords collectifs territoriaux :

- la convention collective départementale de travail du 8 mars 1974 concernant les salariés des exploitations de cultures spécialisées du Nord (ex. – IDCC 9592) ;
- la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord et son annexe cadres (ex. – IDCC 9591) ;
- la convention collective départementale du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles polyculture élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises des travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricoles, les propriétaires sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises visées ci-dessus de l'Aisne (ex. – IDCC 9021) ;
- la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex. – IDCC 9601) ;
- la convention collective du 03 mars 1965 concernant les exploitations de cultures spécialisées de l'Oise (ex. – IDCC 9603) ;
- la convention collective du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme (ex. – IDCC 9802) ;
- la convention collective de travail du 14 novembre 1967 concernant les exploitations d'horticulture, de pépinière, de cressiculture et de cultures maraichères du département de la Somme (ex. – IDCC 9803) ;
- la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie (départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme).

Article 1.3 | Durée

Le présent accord est applicable pour une durée indéterminée à compter du premier jour du trimestre qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 1.4 | Révision et dénonciation

1.4.1. Révision

Chacune des organisations est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès de la DREETS. Cette dernière convoquera dans les plus brefs délais les autres syndicats représentatifs.

La commission mixte paritaire interdépartementale a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

1.4.2. Dénonciation

Chacune des parties signataires peut dénoncer le présent accord conformément aux dispositions du code du travail. La durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est

fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès du service de la DREETS.

Article 1.5 | *Négociation collective*

Il sera fait application de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture (avenant n° 4 du 17 juillet 1992).

Il est également fait application des dispositions prévues par la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

Article 1.6 | *Commission paritaire de conciliation et d'interprétation*

Il est institué une commission de conciliation et d'interprétation qui sera composée d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants salariés désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention.

Cette commission se réunit sous la présidence du directeur de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités ou son représentant et a pour but d'examiner toutes les difficultés pouvant surgir entre les parties contractantes sur l'application des clauses et conditions de la présente convention collective de travail.

La commission de conciliation et d'interprétation saisie d'un litige par la partie la plus diligente se réunira pour statuer dans un délai maximum de quinze jours francs.

En cas de non-conciliation ou de la carence de l'une des parties, les conflits pourront être réglés par les procédures légales.

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Article 2 | *Dispositions applicables*

Les organisations patronales et syndicales décident d'appliquer les dispositions du chapitre 2 de la CCN.

Chapitre 3 Formation

Article 3 | *Dispositions applicables*

Les organisations patronales et syndicales décident d'appliquer les dispositions du chapitre 3 de la CCN.

Chapitre 4 Classification

Article 4 | *Dispositions applicables*

Les organisations syndicales décident d'appliquer les dispositions du chapitre 4 de la classification de la CCN.

Chapitre 5 Rémunération

Article 5.1 | *Salaire de base*

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé par l'annexe « grille de salaires » de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

La rémunération du salarié est mensualisée qu'il soit en CDI ou en CDD, à temps plein ou à temps partiel, à l'exception des travailleurs saisonniers ou intermittents pour lesquels cela reste au choix.

La mensualisation de la rémunération des heures normales de travail a pour objectif d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les douze mois de l'année.

Article 5.2 | Prime interdépartementale

5.2.1. Principe

Une prime dite interdépartementale se substitue aux différentes primes et avantages présents dans les huit conventions collectives territoriales historiques (ou accords collectifs territoriaux étendus) des quatre départements, énumérés ci-après.

Les différentes primes et avantages remplacés par cette nouvelle prime sont les suivants :

- la prime d'ancienneté prévue à l'article 44 de la convention collective départementale de travail du 8 mars 1974 concernant les salariés des exploitations de cultures spécialisées du Nord (ex. – IDCC 9592) ;
- la prime de permanence prévue à l'article 42 de la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex. – IDCC 9591) ;
- le complément personnel prévu à l'article 7 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex. – IDCC 9591) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 10 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex. – IDCC 9591) ;
- la prime de treizième mois prévue à l'article 11 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex. – IDCC 9591) ;
- la prime de fin d'année prévue à l'article 37 de la convention collective départementale du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles polyculture élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises des travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricoles, les propriétaires sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises visées ci-dessus de l'Aisne (ex. – IDCC 9021) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex. – IDCC 9601) ;
- la prime de fin d'année dénommée « 13^e mois » prévue à l'article 26 de la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex. – IDCC 9601) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective du 3 mars 1965 concernant les exploitations de cultures spécialisées de l'Oise (ex. – IDCC 9602) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 *bis* de la convention collective du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme (ex. – IDCC 9802) ;
- l'avantage de technicité prévue à l'article 20 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;

- l’avantage d’ancienneté prévue à l’article 21 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d’encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l’avantage de responsabilité prévue à l’article 22 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d’encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l’indemnité compensatrice logement prévue à l’article 24 (avantages en nature) de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d’encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- les primes et avantages territoriaux indiqués ci-dessus appliqués par un employeur d’un autre département, par accord d’entreprise, par décision unilatérale, ou par usage ;
- les primes ou avantages instaurés par un accord d’entreprise qui auraient remplacé des primes ou avantages prévus par un ou des accords territoriaux cités ci-dessus avant l’entrée en vigueur du présent accord interdépartemental.

5.2.2. Fixation du montant de la prime

Chaque année, les partenaires sociaux négocient le montant brut de cette prime pour chaque palier de la grille nationale des salaires.

Cette négociation interdépartementale se tient une fois par an, en décembre ou janvier dès que l’augmentation du Smic est connue.

Pour chaque palier, le résultat de la négociation du montant de la prime ne peut être inférieur à la moitié de l’augmentation du Smic au cours de l’année civile écoulée.

Le montant ainsi négocié est applicable dès le 1^{er} janvier de la nouvelle année.

Ce montant correspond au montant alloué à un salarié à temps plein selon les conditions d’attributions et modalités de versement définies ci-après.

Cette prime, en tant qu’accessoire de rémunération, n’entre pas dans le calcul de l’indemnisation des heures complémentaires et supplémentaires.

5.2.3. Conditions d’attribution et modalités de versement

A) Condition d’attribution

Cette prime est attribuée dès 12 mois de présence continue dans l’entreprise, déduction faite des absences non assimilées à un temps de travail effectif.

Elle est versée le mois civil suivant l’obtention de cette condition d’ancienneté.

Les apprentis, n’étant pas rattachés à un palier, ils ne sont, par conséquent, pas éligibles à cette prime.

B) Modalités de versement

Cette prime est par principe versée chaque mois.

Par exception, à la demande du salarié, cette dernière peut être versée annuellement avec la paie de décembre. Dans cette hypothèse, elle correspondrait au cumul des douze primes qui auraient dû être versées au salarié sur l’année civile.

C) Incidences de certaines situations

■ Salarié à temps partiel :

Cette prime mensuelle étant négociée pour un temps plein, le montant de cette dernière est donc proratisé en fonction de la durée du temps de travail du salarié fixée au contrat de travail.

■ Absence du salarié :

En cas d'absence du salarié sur le mois (hors congés payés et jours fériés), la prime mensuelle est réduite au prorata de la durée de l'absence du salarié :

- pour un salarié à temps plein, en cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, la prime mensuelle est diminuée à raison de 1/151,67^e par heure d'absence en deçà de 35 heures ;
- pour un salarié à temps partiel, en cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à la durée de travail fixée au contrat, la prime mensuelle est diminuée pour chaque heure d'absence à raison de :

$$\frac{1}{\text{durée hebdomadaire prévue au contrat} \times 52/12}$$

■ En cas de rupture du contrat de travail :

Cette prime mensuelle est versée au prorata du nombre de jours de travail effectués, congés payés pris et jours fériés chômés lors du dernier mois.

5.2.4. Garantie conventionnelle individuelle de rémunération pour les salariés en poste au moment de l'entrée en vigueur du présent accord

A) Principes

Les signataires du présent accord interdépartemental conviennent, à compter de l'entrée en vigueur de cet accord, de l'instauration d'une garantie conventionnelle individuelle de rémunération dans les conditions prévues ci-dessous.

Si l'application de cette prime de substitution devait entraîner une baisse de rémunération du salarié en poste, ce dernier conserverait sa rémunération via une « indemnité différentielle » qui lui garantirait sa rémunération.

Le présent article a donc pour objectif de préciser les conditions dans lesquelles une garantie conventionnelle individuelle de rémunération est assurée lors de l'entrée en vigueur du présent accord.

Cet article permet ainsi aux salariés et aux employeurs concernés de mieux appréhender leurs droits et leurs obligations.

Il sécurise les salariés et les employeurs grâce à une définition précise et stable, identique pour toutes les entreprises.

Cette garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut se cumuler avec la garantie légale de rémunération applicable en cas de dénonciation.

Pour l'application du présent article, les termes « accord d'entreprise » désignent, sauf exception, toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe, soit au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale, soit au niveau interentreprises, soit au niveau de l'établissement.

B) Champ d'application

La garantie conventionnelle individuelle de rémunération s'applique aux salariés présents dans les effectifs de l'entreprise le mois qui précède l'entrée en vigueur du présent accord.

C) Montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut être inférieur à la rémunération que le salarié a perçue au titre du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord, en application des accords collectifs territoriaux substitués par le présent accord.

D) Calcul du montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Afin de déterminer le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, sont pris en compte les éléments de rémunération suivants :

- le salaire de base du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord selon la durée contractuelle de travail, hors heures supplémentaires ou heures complémentaires ;
- pour les conventions de forfait, le salaire de base du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord selon la durée contractuelle de travail avec les heures supplémentaires stipulées au contrat de travail ;
- les différentes primes et avantages, énumérés à l'article 5.2.1, rapportés à une valeur mensuelle. Pour les primes et avantages qui étaient calculés sur une rémunération brute totale, le calcul du montant retenu pour cette garantie ne s'opère exclusivement que sur le salaire de base contractuel. Les heures complémentaires, supplémentaires, et les diverses majorations sont donc exclues de ce calcul.

E) Modalités de calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

En cas d'absence du salarié au cours du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord, quel qu'en soit le motif, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est à reconstituer sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé, selon la durée du travail contractuelle.

En cas de modification du contrat au cours du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est à reconstituer sur la base de la rémunération qu'aurait perçue le salarié en tenant compte de la dernière durée du temps de travail applicable.

F) « Assiette de comparaison » de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Afin de déterminer le montant de l'assiette mensuelle de comparaison, sont pris en compte les éléments de rémunération ci-dessous perçus par le salarié lors des mois suivants l'application de cet accord.

Les éléments de rémunération mensuelle pris en compte dans l'assiette de comparaison sont :

- le salaire de base de chaque mois selon la durée contractuelle de travail, hors heures supplémentaires ou heures complémentaires ;
- pour les conventions de forfait, le salaire de base de chaque mois selon la durée contractuelle de travail, avec les heures supplémentaires stipulées au contrat de travail ;
- la prime interdépartementale de chaque mois.

Pour savoir si l'employeur doit verser une indemnité différentielle au titre de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, le montant de cette assiette de comparaison doit être comparé au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération mensuelle (défini ci-dessus aux D) et E) du présent article).

En cas d'absence du salarié après l'entrée en vigueur du présent accord, l'éventuelle indemnité différentielle issue de cette comparaison, sera réduite au prorata de la durée de l'absence du salarié :

- pour un salarié à temps plein, en cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, l'indemnité différentielle est diminuée à raison de 1/151,67^e par heure d'absence en deçà de 35 heures ;
- pour un salarié à temps partiel, en cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à la durée de travail fixée au contrat, l'indemnité différentielle est diminuée pour chaque heure d'absence à raison de :

1

durée hebdomadaire prévue au contrat x 52/12

En cas de modification de la durée contractuelle de travail après l'entrée en vigueur du présent accord, l'éventuelle indemnité différentielle issue de cette comparaison sera proratisée en fonction de la nouvelle durée contractuelle.

G) Modalités de versement de l'indemnité différentielle de rémunération :

Le respect de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération doit être assuré par le versement d'une indemnité différentielle chaque mois.

H) Évolution dans le temps de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération :

Le montant de l'indemnité différentielle sera amené à évoluer à hauteur de la différence entre le niveau de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération et celui de la rémunération mensuelle du salarié.

La garantie conventionnelle individuelle de rémunération disparaît pour l'avenir lorsque le montant de l'indemnité différentielle est nul ou négatif.

5.2.5. Période transitoire pour les salariés en poste ou non au moment de l'entrée en vigueur du présent accord

L'instauration de cette nouvelle prime territoriale conduit à faire converger les différentes primes et avantages présents dans les huit conventions collectives territoriales historiques (ou accords collectifs territoriaux étendus) des quatre départements.

Du fait des disparités constatées entre ces différentes primes et avantages citées à l'article 5.2.1, la convergence de ces derniers en une prime interdépartementale pourra aboutir, pour certaines entreprises à une hausse exceptionnelle de leur masse salariale, susceptible d'entraîner des difficultés économiques.

Soucieux de maîtriser cet impact, les signataires du présent accord conviennent d'instituer, pour les entreprises et pour l'ensemble des salariés (en poste ou à venir), une période transitoire de 2 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Pendant cette période, les valeurs de la prime interdépartementale prévue à l'article 5.2, définies pour chaque palier, s'appliqueront à hauteur de :

- 33 % la première année ;
- 67 % la deuxième année.

À compter de la troisième année, les valeurs de la prime interdépartementale prévue à l'article 5.2 s'appliqueront à 100 %.

Les valeurs de la prime interdépartementale, applicables durant cette période transitoire, sont présentées de manière indicative en annexe 1 du présent accord.

Chapitre 6 Protection sociale complémentaire

La complémentaire frais de santé et la prévoyance sont traitées par des accords spécifiques, conclus avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Ils continuent de s'appliquer aux exploitations agricoles des départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise et de la Somme après l'entrée en vigueur du présent accord.

Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 7 de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

Chapitre 8 | Durée du travail

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 8 de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 avec les adaptations suivantes :

Article 8.2 | Travail de nuit

8.2.1. Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Est réputé travail de nuit, le travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 18 ans.

Dans les limites mentionnées ci-dessous, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la mise en place du travail de nuit répondant à la définition de l'article 8.2.2 du présent accord.

Cet accord devra obligatoirement préciser les points suivants :

- justifications du recours au travail de nuit ;
- définition de la période de nuit, dans les limites mentionnées ci-dessus ;
- les mesures accompagnant la mise en place du travail de nuit prennent en compte les axes suivants :
 - l'amélioration des conditions de travail des salariés ;
 - l'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales ;
 - l'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation ;
 - l'organisation des temps de pause ;
 - la contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale.

8.2.2. Travailleur de nuit

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit s'il réalise :

- au moins 2 fois par semaine, 3 heures de travail quotidien de nuit entre 21 heures et 6 heures ;
- ou 270 heures et plus de travail sur une période de 12 mois consécutifs entre 21 heures et 6 heures.

Les heures de travail de nuit sont majorées de 20 %. Cette contrepartie est prise sous forme de repos compensateur.

Cette majoration s'additionne le cas échéant avec la majoration pour heure supplémentaire. Chaque majoration se calcule de façon indépendante.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé.

8.2.3. Travail effectué exceptionnellement la nuit

Le travail effectué la nuit tel que défini au 8.2.1 mais qui ne correspond pas à la définition du 8.2.2, bénéficie d'une majoration de 50 %.

Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant à la demande du salarié, sous forme de compensation salariale.

Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires et complémentaires.

Article 8.4 | Périodes d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit à un dédommagement correspondant à une heure de salaire au taux normal de base pour douze heures consécutives d'astreinte, qui sera proratisé en fonction du temps d'astreinte.

Dans l'hypothèse où le salarié en astreinte est rappelé dans l'entreprise, l'exploitation ou le chantier, le temps minimum rémunéré par intervention ne pourra être inférieur à une heure, temps de déplacement domicile – lieu de travail et retour inclus dans cette base d'indemnisation minimale. Le temps d'intervention durant l'astreinte étant du temps de travail effectif, devra être pris en compte dans le calcul des repos légaux.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti dans un délai raisonnable.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de cinq ans.

Article 8.5 | Jours fériés

8.5.1. Jours fériés légaux chômés et payés

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Les modalités de rémunération des jours fériés légaux autres que le 1^{er} mai sont déterminées de la manière suivante :

- le salarié non mensualisé bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base ;
- pour les salariés mensualisés en application de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable en agriculture par la loi du

30 décembre 1988, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

La rémunération est intégralement maintenue en cas de jour férié chômé, à condition de justifier d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf s'il s'agit du 1^{er} mai dont le chômage ne peut être une cause de réduction de salaire.

Le salarié saisonnier qui a signé divers contrats de travail dans l'entreprise (successifs ou non) est également intégralement rémunéré si son ancienneté totale cumulée est d'au moins 3 mois.

8.5.2. Récupération des jours fériés

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

8.5.3. Travail effectué un jour férié

En cas de travail effectué pendant un jour férié légal autre que le 1^{er} mai, les heures travaillées seront rémunérées, sans préjudice de l'indemnisation prévue ci-dessus, à 100 % sans cumul avec les différentes majorations.

Article 8.6 | Repos hebdomadaire

8.6.1. Le repos dominical

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

À ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu par l'article 8.7.

8.6.2. Dérogation au repos dominical

Il peut être dérogé au repos dominical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

8.6.3. Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être suspendu dans le cas de circonstances exceptionnelles, notamment lorsque les travaux ne peuvent être différés.

Les salariés bénéficient alors d'un repos d'une durée équivalente à un autre moment choisi d'un commun accord avec l'employeur.

L'employeur doit en aviser l'inspecteur du travail avant le commencement du travail sauf cas de force majeure, en justifiant la suspension, en précisant la durée et la date de cette suspension, les salariés concernés et la date du repos compensateur.

8.6.4. Rémunération en cas de travail du dimanche

Le travail du dimanche donnera lieu à une majoration de salaire de 50 % ou, avec l'accord du salarié, à un repos compensateur équivalent à prendre dans un délai de 3 mois.

Cette majoration ne cumule pas avec celles éventuellement dues au titre :

- des heures supplémentaires ;
- des heures complémentaires ;
- des heures de nuit ;
- et des heures travaillées un jour férié chômé.

Article 8.7 | Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Il peut être dérogé à cette règle sans toutefois que ce repos ne puisse être inférieur à 9 heures conformément aux dispositions des articles D. 714-16 à D. 714-21 du code rural notamment en ce qui concerne les activités visées, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par accord d'entreprise.

Chapitre 9 Rupture du contrat de travail

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 9 de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

Chapitre 10 Conditions de travail

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 10 de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 16 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Tableau prime interdépartementale mensuelle par palier après 12 mois de présence
continue

(En euros.)

Paliers	Salaire horaire	Prime mensuelle interdépartementale	Salaire mensuel (temps plein) avec prime interdépartementale
1	11,07	50	1728,99
2	11,07	80	1758,99
3	11,11	100	1785,05
4	11,35	126	1847,45
5	11,88	149	1950,84
6	12,47	179	2070,32
7	13,21	289	2292,56
8	14,16	432	2579,65
9	15,34	552	2878,62
10	17,02	664	3245,42
11	19,36	778	3714,33
12	22,15	879	4238,49

Accord national

FORMATION PROFESSIONNELLE EN AGRICULTURE

Avenant n° 8 du 13 juillet 2022

NOR : AGRS2397048M

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;
Fédération nationale des entrepreneurs des territoires FNEDT ;
Fédération nationale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs FNPF ;
Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole FNCUMA ;
Union syndicale des rouisseurs-teilleurs de Lin de France USRTL ;
Union nationale des entreprises du paysage UNEP ;

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;
Fédération CFTC de l'agriculture ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 transforme profondément les schémas, les outils, les gouvernances de la formation professionnelle continue en en confiant la gestion financière à France compétences.

Les organisations syndicales et professionnelles des branches agricoles, signataires du présent accord s'entendent pour organiser l'accès à la formation professionnelle à l'ensemble des salariés. De même ils décident de s'investir pour répondre aux profondes transitions que connaissent les branches et trouver des solutions afin de garantir un accès aux emplois de la production et des entreprises agricoles avec pour objectif de trouver des réponses aux problématiques de recrutement que connaît le secteur.

Le présent accord interbranche a pour objet de définir les bases d'une politique interbranche en matière de formation professionnelle.

Il s'inscrit dans la volonté des signataires de développer l'insertion dans les branches par la voie de l'alternance, de faire de la formation un levier d'évolution professionnelle pour les salariés des branches, et de réduire les inégalités d'accès à la formation. Il renforce le rôle des partenaires sociaux et le dialogue social sur la formation et l'apprentissage, en partant des dispositions législatives et réglementaires (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018).

Compte tenu des besoins de niveau d'expertise et de technicité des actifs et de la rapidité de transformation des métiers et des activités, les entreprises se retrouvent confrontées à des enjeux qui nécessitent une adaptation constante de leurs pratiques professionnelles.

Dans ce contexte en évolution permanente, les parties signataires s'entendent pour appréhender les nouveaux outils créés par la loi et les rendre les plus efficaces possibles, afin qu'ils puissent être mobilisables et opérationnels pour les salariés et les entreprises, dans le but de maintenir et développer l'employabilité et de limiter l'obsolescence des compétences.

Ils s'accordent également sur la nécessité d'accompagner l'alternance, vecteur qui favorise la réussite des apprenants et l'insertion dans l'emploi.

Ils s'accordent également pour assumer leur rôle plein et entier confié par la loi, malgré parfois les complexités de sa mise en œuvre, afin de pouvoir développer une politique de formation et de qualification de l'interbranche agricole qui soit pertinente au regard des spécificités de l'ensemble des secteurs concernés.

Ils tiennent à souligner l'importance de la formation dans les petites entreprises et la nécessité d'accompagner au mieux son développement.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Chapitre 1^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français, (métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer sous réserve de l'application du 3^e alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail et à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie française), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 du code rural, 1^o (à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2^o, 3^o pour les activités telles que précisées au 1^o pour les entreprises de travaux forestiers ou pour les entreprises de prestations de service en forêt, 2^o et 3^o de l'article L. 722-3 du code rural et 4^o (à l'exception des établissements de conchyliculture), ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 2 | Suivi de l'accord

Il est confié à la CPNE en agriculture la mission d'assurer le suivi du présent accord et d'alerter la commission paritaire des problèmes éventuels et difficultés rencontrés lors de la mise en œuvre et application de l'accord.

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 6 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chapitre 2 La formation professionnelle continue

Article 7 | Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences et des qualifications est un outil de l'employeur qui doit être formalisé afin d'assurer, le maintien des compétences et des qualifications de ses salariés, l'adaptation à l'évolution de leurs postes de travail et du développement de leurs compétences au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies ou des organisations.

Ce plan de développement des compétences doit être formalisé conformément aux dispositions légales, accords ou règlements en vigueur.

Sa construction peut être assurée en partie par les remontées des besoins en formations et qualifications identifiées lors des entretiens professionnels.

Les actions pouvant être prises en charge au titre du plan de développement des compétences et des qualifications sont définies dans le code du travail ainsi que les modalités et conditions de suivi de ces actions.

Il est précisé que lorsque les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi, sont avec l'accord écrit du salarié mises en œuvre pendant le temps de travail sans pouvoir dépasser la durée légale du travail, elles donnent droit pour les entreprises de moins de 11 salariés au maintien de la rémunération définie par le conseil d'administration de l'OPCO compétent.

Article 8 | Le compte personnel de formation

Dès son entrée sur le marché du travail chaque personne bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF) quel que soit son statut. Il appartient au salarié, c'est à lui de le mobiliser. Il contribue à accroître sa capacité d'initiative quant à sa formation et à sa qualification.

Le compte suit la personne tout au long de sa vie professionnelle.

La gestion du CPF est assurée par la caisse des dépôts et consignations qui confère directement les droits à son titulaire. Elle assure la prise en charge des actions de formation et le paiement des prestataires dans la limite des droits inscrits sur le compte personnel de formation.

Le compte personnel de formation contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification et au développement des compétences et des qualifications en permettant à l'initiative de la personne de bénéficier de formation.

Le CPF est comptabilisé en euros et est alimenté chaque année d'un montant et d'un plafond défini réglementairement. Ceux-ci peuvent être variables selon la situation du salarié.

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Ces droits comprennent, le cas échéant, les droits acquis à raison de l'exercice des activités bénévoles ou volontaires recensées sur son compte d'engagement citoyen prévu à l'article L. 5151-7 du code du travail.

Lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF, le salarié peut solliciter son employeur en vue d'un abondement en droits complémentaires pour contribuer au financement de la formation.

Dans le cadre d'un accompagnement du salarié et lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte personnel de formation, le salarié titulaire peut solliciter l'opérateur de compétences (OCAPIAT) afin d'obtenir un abondement en droits complémentaires pour assurer le financement de sa formation.

Article 8.1 | Actions de formations éligibles

Les actions de formations éligibles sont définies par le code du travail, notamment :

- les actions de formations visées dans les classifications de branches ;
- les actions de formations sanctionnées par des certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences correspondant à des parties de certification inscrites au RNCP ;
- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (ex. : inventaire), comprenant le socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation du permis de conduire pour les véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation, d'accompagnement et de conseil pour les créateurs et repreneurs d'entreprises ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Article 8.2 | Salarié en formation

8.2.1. Formation pendant le temps de travail en toute ou partie

Une formation peut avoir lieu pendant le temps de travail avec le maintien de la rémunération dans le cadre d'un accord formalisé entre les parties. Dans ce cas, l'employeur peut accompagner le salarié dans l'élaboration du projet et le choix de la formation suivie.

Le salarié doit demander une autorisation d'absence à l'employeur lorsque sa formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail.

- 60 jours calendaires si la durée de la formation est inférieure à 6 mois ;
- 100 jours calendaires pour toute durée de formation de plus de 6 mois.

L'employeur doit notifier sa réponse dans un délai d'un mois, l'absence de réponse valant acceptation.

La demande du salarié devra comporter les mentions suivantes :

- intitulé de l'action ;
- calendrier de l'action ;
- le nom de l'organisme de formation ;
- le montant de la formation non couvert par les droits acquis dans le CPF dans le cas d'une demande d'abondement à son employeur. Cette demande d'abondement se fera alors dans les mêmes délais que la demande d'absence. L'employeur devra notifier sa réponse dans un délai d'un mois, l'absence de réponse valant acceptation.

8.2.2. Les formations hors temps travail

Un salarié souhaitant mobiliser son CPF entièrement hors du temps de travail n'a pas à demander d'autorisation à son employeur. Il fait directement sa demande auprès de la Caisse des dépôts et consignations ou depuis son application mobile dédiée.

Article 9 | *Le compte personnel de formation de transition professionnelle*

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salariés souhaitant changer de métier de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Article 9.1 | *Conditions pour en bénéficier*

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié d'au moins 24 mois consécutif ou non dont 12 mois dans l'entreprise. La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le travailleur handicapé, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Le salarié peut être accompagné par un opérateur en charge du conseil en évolution professionnelle pour l'aider à formaliser son projet.

Article 9.2 | *Durée du projet de transition professionnelle*

La durée du projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation.

La durée du projet de transition professionnelle ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce projet est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congés payés annuels à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

L'employeur peut différer dans une limite de 9 mois, après avis du comité social et économique lorsque celui-ci existe, le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par le salarié soit lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, soit en cas de dépassement du pourcentage réglementaire d'absences simultanées.

À l'issue de la formation, le salarié doit être réintégré dans son poste ou si celui-ci n'est plus disponible dans un emploi équivalent. Quelles que soient les connaissances acquises par le salarié pendant sa formation, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec son employeur.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, à l'issue de son action de transition professionnelle, une certification figurant sur la liste des certifications reconnues par les branches signataires du présent accord comme éligible à la reconversion ou promotion par l'alternance (« Pro-A »), l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

Article 9.3 | Rémunération

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), appelées associations de transitions Pro (Atpro), sont chargées de prendre en charge financièrement les projets de transition professionnelle des salariés.

Le salarié doit déposer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à l'association Transitions pro agréée sur son lieu de résidence principale ou son lieu de travail, pendant l'exécution de son contrat

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération, dès lors qu'il a obtenu l'accord de la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR). Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité du salarié à la formation ou au stage demandé pour obtenir la certification.

Article 10 | Activité partielle

Sur décision de la CPNE compétente pour un secteur ou une zone géographique, ou sur proposition éventuelle d'une CPRE, une entreprise pourra mobiliser des fonds mutualisés au sein de l'OPCO compétent au titre du plan de développement des compétences ou de la professionnalisation pour financer des formations entrant dans le cadre des formations éligibles au bénéfice des salariés, afin de prévenir le recours à l'activité partielle.

Les entreprises en difficulté économique ou à la suite de conditions d'intempéries, des problèmes sanitaires, des sinistres ou autres catastrophes propres à l'entreprise et ayant déposé une demande d'activité partielle auprès des instances compétentes pourront mobiliser des fonds auprès de l'OPCO compétent, afin de mettre ces périodes de crise au profit de l'évolution des compétences des salariés.

Cette prise en charge s'effectuera dans la limite des possibilités financières de l'OPCO compétent qui ne pourra mobiliser des fonds que sur des cas spécifiques exprimés ci-dessus et sous réserve de la validation de son conseil d'administration.

Article 11 | La formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent

Les parties signataires réaffirment que les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient comme les autres salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée d'un droit à la formation tout au long de la vie.

Il appartient à l'employeur de veiller à ce que ces salariés bénéficient des mêmes possibilités de formation que les autres dans le cadre du plan de développement des compétences.

Le compte personnel de formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est régi par les dispositions de l'article 8 du présent accord.

Il est précisé que le salarié peut refuser de suivre une formation pendant les périodes non travaillées prévues à son contrat de travail. Ce refus ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Article 12 | Tutorat

Les signataires du présent accord affirment à nouveau l'importance du tutorat qui a pour objectif :

- d'aider, d'informer et de guider les salariés pendant les actions de formation des contrats de professionnalisation ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié en contrat de professionnalisation au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

L'employeur peut confier la mission de tutorat à un salarié volontaire. L'employeur veille à permettre au tuteur d'assurer sa mission. Pour l'aider dans sa mission les signataires incitent fortement le suivi d'une formation spécifique préalable. Le tuteur doit être au moins du même niveau de classification que le poste pour lequel il forme le salarié ou les salariés (la loi prévoyant la possibilité d'encadrer la formation d'au maximum deux salariés).

L'employeur aménage notamment, le poste de travail du salarié tuteur au regard de sa mission d'accompagnement.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'OPCO compétent au titre des fonds affectés à l'alternance dans les conditions définies par décision du conseil d'administration paritaire de l'OPCO compétent, en lien avec la CPNE.

Les signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion des carrières des tuteurs. Lors de l'entretien professionnel, l'employeur fait un point sur les compétences mobilisées dans le cadre du tutorat par le tuteur et engage un échange sur la mise en valeur de ces compétences.

Article 13 | Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi en associant formation et acquisition d'un savoir-faire et d'une qualification par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles.

Le contrat de professionnalisation est un contrat durant lequel le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

Les parties signataires décident de mettre en œuvre les contrats de professionnalisation selon les modalités définies par le code du travail et dans le présent chapitre.

Article 13.1 | Nature de la formation

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification :

- reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche dont relève l'entreprise, recherchée par l'entreprise ;
- ou répertoriée par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) compétente, y compris pour les formations correspondant à des activités transversales d'une entreprise ;
- ou reconnue par un diplôme ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles RNCP.

Les priorités de la branche sur ce contrat sont définies chaque année par la CPNE compétente, en concertation avec les CPRE en lien avec les politiques régionales, et au regard des ressources dont dispose l'OPCO compétent.

Article 13.2 | Principes applicables au contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- des jeunes de moins de 26 ans ;
- des demandeurs d'emploi ayant plus de 26 ans ;
- des personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- des bénéficiaires du revenu de solidarité active RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ASS, de l'allocation aux adultes handicapés AAH ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion CUI.

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée d'une durée comprise entre 6 et 12 mois ou, un contrat à durée indéterminée.

Dans les deux cas le contrat de professionnalisation est un contrat écrit, déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat et d'une durée minimale de 6 mois et au maximum de 24 mois. Elle intervient obligatoirement au début du cycle du contrat.

Les partenaires sociaux décident que la durée déterminée du contrat de professionnalisation peut être portée à 18 mois pour permettre l'embauche et la professionnalisation ; et à 24 mois pour permettre l'obtention d'un diplôme pour :

- les jeunes de moins de 30 ans ;
- les demandeurs d'emploi ;
- les personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

Sous réserve qu'ils ne disposent pas de qualification professionnelle reconnue dans la branche dont relève l'entreprise ou souhaitent acquérir une qualification supérieure à celle qu'ils ont acquise.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, le contrat peut être renouvelé une fois si la qualification visée n'a pu être obtenue pour cause d'échec aux épreuves, maladie, maternité, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Article 13.3 | Déroulement de la formation dans le cadre des contrats de professionnalisation

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle en dispose, par le service de formation de l'entreprise à la condition que celui-ci soit reconnu par l'OPCO compétent.

Article 13.4 | Durée de la formation

■ Contrat de professionnalisation à durée déterminée :

La durée de la formation en centre de formation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 30 % de la durée du contrat.

La durée de la formation en centre de formation pourra être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un Certificat de qualification pro-

fessionnelle (CQP) ou d'un titre professionnel mis en place dans un des secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

■ **Contrat de professionnalisation à durée indéterminée :**

La durée de la formation de l'action de professionnalisation, en centre de formation, est au minimum égale à 15 % de la durée de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et sans pouvoir excéder plus de 30 % de la durée de l'action de professionnalisation fixée au contrat.

La durée de la formation pourra être portée au maximum à 1 600 heures dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou d'un titre professionnel mis en place dans un des secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

En cas d'inadéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation dans les limites définies au présent chapitre. Cette modification ne peut intervenir qu'après accord de prise en charge par l'OPCO compétent. Cette modification doit se faire dans un délai de 2 mois à compter du début d'exécution du contrat de professionnalisation.

Article 13.5 | *Prise en charge des contrats de professionnalisation*

Le forfait horaire de prise en charge du contrat de professionnalisation sera fixé par le conseil d'administration de l'OPCO compétent sur proposition de la CPNE ou de la section professionnelle concernée.

Le forfait pourra faire l'objet d'une modulation par la CPNE notamment en fonction de :

- la finalité des actions visées ;
- la durée du contrat ;
- l'individualisation ou non du parcours.

Avant la conclusion du contrat de professionnalisation l'employeur fait une demande de prise en charge à l'organisme collecteur agréé compétent.

Si les conditions définies dans le présent chapitre sont remplies et dans la limite des fonds disponibles ? L'OPCO informe l'employeur de la prise en charge du contrat.

Article 14 | *Le contrat de professionnalisation expérimental*

À titre expérimental, la loi du 5 septembre 2018 a prévu la possibilité de conclure un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences (OPCO), en accord avec le salarié.

Cette possibilité a été ouverte pour une durée de 5 ans par la loi.

Il s'agit d'un contrat de professionnalisation qui se caractérise par l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'OPCO compétent en accord avec le salarié, favorisant ainsi une formation fortement opérationnelle.

Le contrat de professionnalisation expérimental élargit les qualifications visées par le contrat de professionnalisation de droit commun décrit dans l'article 12, notamment en permettant d'acquérir simplement un ou plusieurs blocs de compétences.

Le contrat de professionnalisation expérimental permet ainsi aux personnes, notamment les plus éloignées de l'emploi, de disposer d'une formation sur mesure, plus adaptée à leurs besoins, et aux entreprises l'embauche d'un salarié formé au plus près des besoins réels.

Article 14.1 | Modalités de mise en œuvre spécifiques au contrat de professionnalisation expérimental

Les modalités spécifiques ci-dessous s'appliquent en sus de celle de l'article 12 :

- définir en lien avec l'OPCO les compétences que doit acquérir le salarié ;
- associer au parcours de formation un référentiel de compétences nécessaires à la bonne tenue du poste ;
- définir la durée de mise en œuvre ;
- obtenir l'accord du salarié en signant un contrat.

Article 14.2 | L'opérateur de compétences

L'OPCO de branche doit :

- identifier les prestataires de formation susceptibles de mettre en place le parcours de formation ;
- établir le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir ;
- veiller à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise ;
- assurer le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat ;
- le cas échéant, en lien avec l'employeur, proposer des adaptations au contenu de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié ;
- contribuer à l'évaluation de l'expérimentation selon les modalités précisées par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la Formation professionnelle le 26 décembre 2018.

Article 15 | La « Pro-A »

La loi du 5 septembre 2018 a créé un nouveau dispositif afin de redynamiser les modalités de formations ouvertes aux salariés : la reconversion ou la promotion par alternance (« Pro-A »). Ce dispositif remplace, à compter du 1^{er} janvier 2019, le dispositif des périodes de professionnalisation.

Le secteur de la production et des entreprises agricoles a été profondément transformé au cours de ces trente dernières années. L'environnement social et économique, les progrès technologiques, la construction européennes et la mondialisation des marchés, le développement durable et la protection de l'environnement traversent la production agricole et engendrent de grandes mutations structurelles, environnementales, climatiques, numériques, économiques.

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le dispositif « Pro-A » permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi, conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail.

Ce dispositif constitue un levier incontournable de sécurisation des parcours professionnels favorisant le développement des compétences, la promotion sociale des salariés touchés par le risque d'obsolescence de leurs compétences face aux évolutions de nos secteurs d'activités.

Confortées par les travaux de l'observatoire paritaire, les parties signataires ont identifié les évolutions des métiers et les compétences attachées aux activités des branches de l'agriculture. Elles constatent que certaines activités sont en tension et que parallèlement de nouvelles compétences sont attendues et demandent un accompagnement, notamment via la formation.

Dans le même temps, les structures des exploitations se transforment, leur nombre diminue et leur surface moyenne augmente, les conditions d'exercice des métiers évoluent lentement.

Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif « Pro-A » peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de promotion professionnelle ou de reconversion.

La « Pro-A » répond à deux besoins :

- prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques ;
- permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF).

Article 15.1 | Public éligible

Sont éligibles au dispositif « Pro-A » :

- les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- les salariés en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- les salariés placés en activité partielle.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de niveau licence (niveau 6).

Article 15.2 | Déroulé de l'action

La formation organisée au titre de la « Pro-A » repose sur l'alternance

- entre des actions de formation ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience délivrés par l'organisme de formation (formation « théorique ») et ;
- des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois.

Les actions de formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise sous réserve de sa capacité à mettre place des modalités de formations adéquates.

Les actions de formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, et sans dépasser une limite fixée de 30 heures maximum par salarié et par an.

Les actions de formation :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la « Pro-A » ;
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures ;
- peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par les branches professionnelles.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance. L'employeur peut être le tuteur aux mêmes conditions que prévues à l'article 11 dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Il est à noter qu'il existe une exception aux durées de formation habituellement applicables dans le cadre de la « Pro-A » lorsque celle-ci vise l'acquisition de CléA ou lorsqu'elle concerne des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Article 15.3 | *Prise en charge de la reconversion ou la promotion par alternance*

L'opérateur de compétences compétent prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement au titre de la « Pro-A » selon les modalités définies par son conseil d'administration.

L'OPCO, en accord avec les décisions de son CA, prendra également en charge la rémunération dans la limite du Smic.

Les actions de formation qui peuvent être suivies dans le cadre de ce dispositif ont le même objet que les actions de formation par apprentissage et que celles suivies dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Sont également rendue éligibles le dispositif CLéA (art. L. 6324-3 code du travail) et la VAE (art. L. 6324-1 CT).

Article 15.4 | *Formation pendant ou hors temps de travail :*

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié en formation.

Les actions de formation peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de trente heures par an et par salarié.

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Pendant la durée de la formation le salarié bénéficie de la législation en vigueur de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladie professionnelle.

Article 15.5 | *Repérage et analyse des évolutions des métiers clés en termes d'activité :*

La « Pro-A » vise majoritairement les publics suivants, faisant le plus l'objet de situation de risque d'obsolescence des compétences et en situation de subir un grand nombre de changement dans le secteur :

- salariés avec de faibles qualifications ;
- salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins deux ans ;
- salarié de plus de 55 ans ;
- salariés ayant eu des interruptions dans leurs parcours professionnels ;
- salariés qui occupent des emplois précaires ;
- salariés qui occupent des emplois saisonniers ;
- salariés dans des secteurs d'activité à forte intensité technologique.

Les signataires de cet accord, statuent, en s'appuyant sur une série d'analyses et d'études sur les transitions en œuvre dans les branches, que l'ensemble des activités du secteur, que ce soit la production (animale ou végétale), les travaux agricoles, forestiers et agroéquipements, et les travaux paysagers sont impactées par des mutations. Elles comportent toutes un risque d'obsolescence des compétences pour les salariés qui exercent les métiers en lien avec ces activités.

Liste des métiers repérés :

- agent viticole ;
- opérateur viticole ;
- agent en cultures légumières spécialité hors sol/sous serres spécialité plein champ/abris froids ;
- opérateur en productions légumières ;

- agent arboricole ;
- bûcheron qualifié et hautement qualifié ;
- conducteur/mécanicien d'agroéquipements qualifié et hautement qualifié ;
- conducteur d'engins forestiers qualifié et hautement qualifié ;
- conducteur de travaux en entreprises de travaux agricoles ;
- agent de conduite en polyculture ;
- agent d'élevage laitier ;
- responsable d'atelier lait ;
- agent d'élevage ovin ;
- agent d'élevage caprin ;
- responsable d'élevage porcin ;
- agent d'élevage porcin ;
- opérateur avicole en élevage de sélection et de reproduction ;
- opérateur de couvoir ;
- jardinier de golf et entretien de sols sportifs paysagers ;
- arboriste élagueur ;
- ouvrier du paysage ;
- ouvrier en construction d'ouvrages paysagers ;
- chef d'équipe/chef de chantier.

En annexe la liste des certifications correspondantes.

Article 15.6 | Mise à jour de la liste et des critères de prise en charge

Afin de rester le plus en adéquation avec l'évolution des besoins des entreprises, il est convenu de réexaminer en tant que de besoin en commission paritaire nationale de l'emploi la présente liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » pour envisager sa mise à jour et décider de l'opportunité de l'amender dans le cadre d'un avenant.

La liste des certifications actualisées ainsi que les critères de prise en charge sont adressés aux instances de l'opérateur de compétences.

Article 16 | L'AFEST Actions de formation en situation de travail

L'AFEST ou action de formation en situation de travail est une modalité de formation permettant le développement des compétences par l'action au sein de l'entreprise. Elle ne se substitue pas aux formations plus classiques. Elle facilite la transmission des compétences en situation de travail et répond aux problématiques d'une offre de formation parfois inexistante. Dans la mesure du possible, elle a aussi pour objectif de pouvoir s'insérer dans un parcours certifiant ou qualifiant.

Sa mise en œuvre implique :

- une analyse précise de l'activité de travail et sa retranscription pédagogique ;
- la désignation d'un formateur en capacité de réaliser l'action de formation ;
- la mise en place de phases de mise en œuvre des acquis afin d'adapter au mieux les suites de la formation ;
- la mise en place de phases réflexives hors du poste de travail qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation pour consolider et expliciter les apprentissages dans la perspective de tirer les enseignements à des fins pédagogiques des situations de travail.

L'action de formation en situation de travail suppose :

- qu'un ou des formateurs internes ou externes soient désignés ;
- la définition d'un parcours pédagogique structuré et formalisé, il doit mentionner les objectifs en termes de compétences et/ou d'acquisition de qualifications ;
- des évaluations tout au long du parcours pour déterminer les progrès et acquisition de compétences (ce qui suppose un positionnement en amont) ;
- des preuves et des traces de réalisation de l'action et en particulier lors des périodes de mise en œuvre des acquis.

Le salarié est supervisé par le formateur AFEST qui doit disposer des compétences et du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Chapitre 3 Dispositifs divers

Dans ce chapitre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés décident de renforcer la place des dispositifs innovants adaptées aux problématiques des entreprises et des salariés en s'appuyant sur diverses dispositions.

Article 17 | Formation collective d'accueil

Les organisations signataires estiment essentiel, compte tenu de l'importance de l'emploi saisonnier en agriculture, de mettre en place des formations collectives d'accueil des salariés en CDD favorisant l'intégration des salariés saisonniers dans l'entreprise et plus généralement dans l'ensemble du monde agricole. Ces formations permettent une meilleure connaissance des dispositifs spécifiques mis en place pour favoriser leur maintien dans les secteurs agricoles.

Article 17.1 | Cadre de la formation collective d'accueil des CDD

Ce dispositif s'applique au regard des règles en vigueur quant au financement et aux modalités pratiques de réalisation, sous réserve de modifications pratiques par la CPNE agricole et de validation du conseil d'administration de l'OPCO compétent.

Article 17.2 | Durée. Conditions de la formation collective d'accueil des CDD

La durée de l'action, d'au minimum 3 heures, est déterminée par la commission paritaire nationale ou par la section professionnelle compétente.

L'employeur ne peut pas obliger un salarié à suivre l'action de formation collective d'accueil, aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre du salarié. Si le salarié ne souhaite pas suivre cette action de formation, il effectue normalement sa prestation de travail pendant le temps de l'action de formation.

La formation collective d'accueil des CDD peut avoir lieu dans l'entreprise si celle-ci dispose d'un local ou d'une pièce permettant le déroulement de la formation ou à l'extérieur de l'entreprise.

Article 17.3 | Contenu de la formation d'accueil des CDD

La commission paritaire nationale ou la section professionnelle compétente élabore le cahier des charges du contenu de la formation collective d'accueil des CDD à partir des orientations définies par la CPNE compétente.

Cette action de formation pourra comprendre des éléments sur les prérequis pour les différents dispositifs de formation, des mises en situation, des conseils pour l'élaboration d'un parcours personnalisé et fera l'objet d'une évaluation sur la compréhension des éléments transmis.

Elle pourra comprendre parallèlement des informations sur les droits en matière de formation des salariés en contrats à durée déterminée, sur les métiers et diplômes agricoles, sur la

protection sociale agricole, sur la médecine du travail, sur les accords nationaux et conventions collectives applicables.

Article 17.4 | Tuteur. Accompagnant

L'employeur peut confier la mission de tuteur-accompagnant à un salarié volontaire y compris si celui-ci est titulaire d'un contrat à durée déterminée. Toutefois le salarié ne peut devenir tuteur-accompagnant que s'il a été présent dans l'entreprise pendant une durée minimale de 6 mois.

Cette période de 6 mois s'apprécie :

- soit au titre du contrat de travail en cours, qu'il soit à durée indéterminée ou à durée déterminée ;
- soit au titre d'un ou de plusieurs contrats exécutés dans l'entreprise au cours des 5 dernières années ;
- soit au titre d'un ou de plusieurs contrats dans une autre entreprise du même secteur d'activité ou non au cours des 5 dernières années.

17.4.1. Formation du tuteur accompagnant

Le tuteur-accompagnant doit obligatoirement suivre une formation.

La formation du tuteur-accompagnant est construite par l'OPCO compétent à partir des orientations définies par la CPNE compétente afin de lui permettre de :

- personnaliser le parcours d'accueil et de formation des salariés ;
- contribuer à la connaissance par les salariés du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail, voire du monde agricole ;
- contribuer à guider le salarié pour comprendre les consignes de travail ;
- contribuer à améliorer les échanges entre les salariés y compris d'encadrement, ainsi qu'avec l'employeur ou toute personne déléguée par lui ;
- lever les incompréhensions.

Il ne peut être confié de nouvelle mission de tuteur-accompagnant à un salarié volontaire que s'il a suivi depuis moins de 5 ans, par rapport au début de sa mission une formation de tuteur-accompagnant.

En cas de changement d'entreprise, la formation du tuteur-accompagnant définie dans le présent chapitre, suivie dans une autre entreprise relevant du présent accord et ayant donné lieu à une attestation est prise en compte.

17.4.2. Prise en charge de la formation de tuteur accompagnant d'un salarié

Les coûts pédagogiques et le remboursement du maintien de salaire peuvent être pris en charge au titre des contributions versées à OCAPIAT à l'initiative de l'entreprise ou sur le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés gérés par OCAPIAT, dans la limite des fonds disponibles.

Article 17.5 | Prise en charge de la mission de tuteur-accompagnant

L'entreprise ou l'exploitation agricole peut obtenir par tuteur-accompagnant de salariés en contrat à durée déterminée la prise en charge par l'OPCO de la rémunération maintenue au tuteur-accompagnant ainsi que les charges correspondantes dans la limite d'un montant maximum, proposé par la commission paritaire nationale de la section professionnelle compétente, à partir des orientations données par la CPNE compétente, sous réserve de validation du conseil d'administration de l'OPCO compétent de 40 heures pour une année civile, si les conditions ci-après sont remplies :

Le tuteur-accompagnant doit être salarié et avoir suivi la formation définie au 16.4.1 du présent accord.

Le tuteur-accompagnant doit exercer sa mission :

- auprès d’au minimum 3 salariés titulaires d’un contrat à durée déterminée d’un mois ou plus ;

ou

- auprès d’au minimum 10 salariés titulaires d’un contrat à durée déterminée d’une durée comprise entre une semaine et un mois.

Cette prise en charge n’est valable que pour une année. Si l’entreprise souhaite obtenir une prise en charge pour l’année suivante, elle doit effectuer une nouvelle demande qui sera acceptée ou non en fonction des fonds disponibles et des critères de priorités définis par la commission paritaire nationale de la section professionnelle compétente, à partir des orientations données par la CPNE.

Les organisations signataires estiment essentiel, compte tenu de l’importance de l’emploi saisonnier en agriculture, de mettre en place des formations collectives d’accueil des salariés CDD favorisant l’intégration des salariés saisonniers dans les entreprises et plus généralement dans le monde agricole. Ces formations ont pour objectif de leur donner une meilleure connaissance des dispositifs spécifiques mis en place pour favoriser leur maintien dans les secteurs agricoles.

Article 18 | Le stage d’acquisition de prérequis : ADEMA

Les signataires ont souhaité mettre en place un dispositif à destination des demandeurs d’emploi permettant de leur ouvrir l’accès aux métiers et entreprise des branches agricoles. Ce dispositif consiste à permettre à ce public de suivre un stage d’acquisition de prérequis nécessaires à l’emploi dans les secteurs des branches signataire de cet accord. La validation de connaissances de base sur l’environnement de l’entreprise agricole et les travaux en agriculture doit permettre au bénéficiaire d’intégrer un parcours professionnel et ou un parcours de formation dans le secteur.

Cette première approche du travail en entreprise ou sur une exploitation joue un rôle de découverte des métiers de l’agriculture et d’orientation auprès de ce public. Elle facilite la construction d’un parcours professionnel au sein des secteurs.

Ce dispositif est développé dans une convention cadre signée entre les signataires du présent accord et les ministères du travail, de l’emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et de l’agriculture, de l’agroalimentaire et de la forêt.

Après plusieurs années d’expérience dans la mise en œuvre de ce dispositif, les organisations syndicales et professionnelles souhaitent le renforcer afin de le rendre plus performant. Dans ce but les partenaires sociaux souhaitent inscrire le dispositif dans la perspective de faire découvrir les métiers les plus à même de favoriser l’insertion professionnelle dans le secteur des branches agricoles.

Article 18.1 | Bénéficiaires

Peut être bénéficiaire de ce stage, toute personne entrant dans une des catégories ci-après :

- demandeurs d’emploi inscrits à Pôle emploi ayant un niveau de qualification inférieur ou non sanctionné par un diplôme de niveau III ;
- ou personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l’obligation d’emploi ;
- ou publics en insertion bénéficiaires du RSA.

Contenu des stages

Les partenaires sociaux signataires mettent en place un dispositif comportant différents modules d'un stage d'accès aux prérequis pour répondre à la diversité des branches agricoles. La durée des stages pourra être différente suivant les secteurs et prérequis exigés.

Après validation du dispositif par les différents acteurs de l'emploi (ministère du travail, collectivités territoriales, pôle emploi), la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) agricole définira précisément le nombre de modules de stage et leurs objectifs. OCAPIAT élaborera le cahier des charges du contenu des modules à partir des orientations définies par la CPNE.

Le stage alterne des périodes de formation en centre et des périodes en entreprise. Les durées des périodes en centre et en entreprise varient selon le module du stage. Elles sont fixées par la CPNE.

Le stage débute par une période de révision et d'acquisition de connaissances opérationnelles de base en centre de formation. Le stagiaire effectue ensuite une période en entreprise. La dernière période consiste en l'évaluation du stage en centre de formation et la validation du parcours.

Sur l'entreprise, le stagiaire est accompagné par un maître de stage désigné par l'employeur. Le maître de stage peut être tout salarié de l'entreprise ayant suivi une formation spécifique de tuteur, s'il n'est pas le supérieur hiérarchique du stagiaire.

Le suivi complet du stage est sanctionné par une attestation de stage. Celle-ci est délivrée par le centre de formation sous contrôle de la CPRE, par délégation de la CPNE.

Déclinaison régionale

Les CPRE, en liaison avec les délégations Pôle Emploi, définissent, au regard des données régionales, les stages pertinents de prérequis en fonction de la situation de l'emploi dans la région et des secteurs de production existants. Une validation des listes de formations devra être effectuée par la CPNE sur proposition des CPRE.

Les CPRE mobilisent ensuite les ANEFA régionales et les CPR d'OCAPIAT pour le montage des stages en fonction des publics et des besoins locaux des entreprises du secteur.

La collaboration au niveau régional entre CPRE, collectivités territoriales et Pôle emploi pourra être formalisée sous forme de convention de partenariat.

Mise en relation

La mise en relation entre stagiaires et chefs d'entreprises sera facilitée par la conclusion d'une convention de partenariat entre la CPNE, le Pôle emploi et l'ANEFA (l'association nationale emploi formation en agriculture) et, notamment, par l'utilisation des bourses à l'emploi de l'ANEFA.

L'ANEFA et le Pôle emploi concourront à diffuser et à relayer largement ces offres de stages.

Les conseillers Pôle emploi pourront informer les demandeurs d'emploi de l'existence des différents modules du stage de prérequis et les orienter vers le stage le plus adapté.

Article 18.3 | *Modalités*

Modalités

Le bénéficiaire du stage de prérequis a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

La demande de prise en charge du stage est faite par le salarié avec l'aide éventuelle du Pôle emploi ou de l'organisme de formation auprès d'OCAPIAT avec les éléments nécessaires. OCA-

PIAT dispose d'un délai maximum de 30 jours pour donner sa réponse quant à l'acceptation ou au refus de prise en charge, en fonction des fonds disponibles et après vérification des conditions requises.

Délais de franchise

Une personne ne peut pas bénéficier du stage de prérequis s'il a déjà bénéficié d'un accompagnement à la professionnalisation par OCAPIAT, au cours des 36 mois précédant la demande.

Indemnisation

Le bénéficiaire perçoit une indemnisation égale à l'allocation de stagiaire de la formation professionnelle ou à son indemnité journalière de chômage.

Coûts pédagogiques

Les coûts pédagogiques sont pris en charge par OCAPIAT sur la base d'un forfait fixé par son conseil d'administration, sur proposition de la CPNE agricole.

Financement

La prise en charge du stage de prérequis par OCAPIAT est imputée sur les contributions au financement du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ou sur les fonds de la professionnalisation, versées à OCAPIAT, dans la limite des fonds collectés affectés disponibles.

Elle pourra faire l'objet de co-financements dans le cadre de conventions de partenariats au niveau national, régional ou local.

À partir des orientations données par les CPNE compétentes sur le développement souhaité des stages de prérequis, la CPNE agricole propose un niveau de quote-part réservée aux modules de prérequis dans les fonds perçus par le OCAPIAT au titre des entreprises de moins de 50 salariés et de la professionnalisation. Cette proposition devra être validée par le conseil d'administration du OCAPIAT

Acquisition de droits à la formation

Le suivi du stage de prérequis permet de satisfaire aux conditions d'accès au CPF de transition professionnelle. Les stagiaires auront la possibilité d'enchaîner le stage de prérequis et un congé personnel de formation professionnalisant.

La durée du stage entre dans le décompte de l'ancienneté pour l'acquisition du compte personnel de formation.

Le salarié se verra également proposer à la fin de son stage la réalisation d'un état de son projet à travers le conseil en évolution professionnelle et dans les modalités fixées par celui-ci.

Cette disposition vise à contribuer avec les stagiaires à la définition d'un projet, conformément à leurs attentes et visant la réalisation de celui-ci dans les branches.

Article 19 | *Formation à distance*

Conscient de l'évolution des pratiques et de l'utilisation de la formation, les signataires de l'accord, dans la perspective de favoriser l'accès à la formation des salariés et, notamment, dans les plus petites entreprises s'accordent sur le fait que la formation à distance peut être une solution efficace et pertinente dans la mesure où ces formations respectent un cadre bien défini.

Ainsi, la mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;

- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

L'employeur peut mettre à disposition le matériel nécessaire au suivi de la formation pendant le temps de travail.

Article 20 | *La validation des acquis de l'expérience*

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif notamment de favoriser l'évolution professionnelle des salariés et la construction d'un projet professionnel.

Compte tenu de la diversité des situations et parcours professionnels des salariés et pour améliorer encore la reconnaissance des expériences acquises, tout salarié, quel que soit son contrat de travail, peut bénéficier de la validation des acquis de l'expérience selon les modalités définies dans le code du travail et le présent article.

Un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, y compris après le terme de son contrat de travail à durée déterminée, s'il justifie :

- de 12 mois d'activité continue ou non au cours des 4 dernières années ;
- dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 24 derniers mois, dans un ou plusieurs secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Dans ce cas le congé de validation des acquis de l'expérience est financé au titre du congé de transition professionnelle, dans la limite des fonds disponibles et à la condition que le salarié n'ait pas bénéficié d'un congé similaire par l'organisme collecteur agréé dans les deux dernières années.

Peuvent donner lieu à validation des acquis de l'expérience les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification figurant sur une liste établie par les CPNE des activités visées par le présent accord, enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles. Les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée.

Le salarié doit adresser sa demande à l'institution ou l'organisme qui délivre le diplôme. Pour un certificat de qualification professionnelle délivré par une CPNE agricole, il doit faire sa demande auprès de la CPNE concernée.

L'ensemble des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience pour les salariés définis dans le présent accord est pris en charge dans la limite des fonds disponibles par l'organisme collecteur agréé sur les fonds affectés au financement de la valorisation des acquis de l'expérience, et ce que le salarié bénéficie ou non d'un congé de validation, et que celui-ci soit pris au titre du congé de transition professionnelle.

Les dépenses prises en charge sont les suivantes :

- frais d'inscription éventuels ;
- frais liés à l'accompagnement du salarié selon les modalités et dans la limite des montants forfaitaires fixés par la CPNE compétente qui peuvent varier en fonction des niveaux de diplômes et de certification et/ou du niveau de diplôme déjà obtenu par le salarié ;
- frais éventuels d'hébergement, de restauration, de déplacement dans la limite d'un plafond fixé par la CPNE ;
- salaires correspondant au congé de validation ;

- dans certains cas et selon des modalités à définir par la CPNE compétente les éventuels frais de secrétariat et de constitution du dossier.

Il est précisé que les frais de convocation, et les frais des membres du jury y compris ceux liés à la formation pour la validation des certificats de qualification professionnelle et les titres professionnels sont pris en charge par l'OPCO pour les salariés relevant du présent accord.

La demande de prise en charge de la validation de l'acquis de l'expérience doit être adressée préalablement par le salarié à l'OPCO compétent si la validation est faite dans ce cadre ou à l'organisme agréé au titre du compte personnel de formation si la demande et le congé sont faits dans ce cadre.

Article 21 | Préparation opérationnelle à l'emploi. Préparation opérationnelle à l'emploi collective

Dans le prolongement des réflexions menées sur la sécurisation des parcours professionnels, les organisations professionnelles et syndicales décident de poursuivre la mise en œuvre de la POE et de la POEC.

Elle est une étape de plus dans la construction d'un parcours menant vers l'emploi. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à une entreprise de bénéficier d'une aide financière pour former un demandeur d'emploi, préalablement à son embauche, ou pour former certains salariés en contrat aidé.

Article 21.1 | Bénéficiaires

Peuvent bénéficier de la POE et la POEC :

- toute entreprise ayant déposé une offre d'emploi auprès de Pôle emploi ;
- les demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi ;
- les salariés en CUI et en CDD d'insertion dans une SIAE (Structure d'insertion par l'activité économique).

Article 21.2 | Modalités

L'employeur doit s'engager à embaucher le candidat à l'issue de la POE. Il dépose une offre d'emploi auprès de son agence Pôle Emploi. Le poste concerné doit être pourvu en :

- CDD d'une durée au moins égale à 12 mois ;
- CDI ;
- contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois (en CDD ou en CDI) ;
- contrat d'apprentissage.

Article 21.3 | Accessibilité

La POE, qu'elle soit individuelle ou collective, permet l'accès à tout type de formation, d'une durée maximum de 400 heures, permettant au bénéficiaire d'acquérir les compétences nécessaires à la tenue de l'emploi.

Chapitre 4 Sécurisation des parcours professionnels

La sécurisation des parcours est une préoccupation importante dans des branches où la transversalité est possible et les compétences rares, aussi, les signataires de l'accord encouragent la mobilisation de dispositifs pouvant faciliter ces parcours professionnels.

Article 22 | L'entretien d'évolution professionnel

Afin de favoriser l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et pour leur permettre d'être acteurs de leur évolution professionnelle, quel que soit l'effectif de l'entreprise, tous les salariés bénéficient, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel obligatoire réalisé par l'employeur à la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise.

Un bilan de ces entretiens doit être réalisé tous les 6 ans.

Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi et se déroule conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il est systématiquement proposé aux salariés qui reprennent leur activité à la suite de :

- un congé maternité, d'adoption, de proche aidant ;
- un congé parental d'éducation ;
- un congé sabbatique ;
- une période de mobilité volontaire ;
- une période d'activité à temps partiel ;
- un arrêt longue maladie ;
- un mandat syndical.

Les partenaires sociaux rappellent qu'il ne se substitue pas à l'entretien annuel d'évaluation dont les objectifs sont différents.

Article 23 | Le conseil en évolution professionnel (CEP)

Indépendamment de son âge ou de son secteur d'activité, de son statut, de sa qualification le CEP peut bénéficier à tout actif. L'objectif de ce dispositif est de favoriser son évolution professionnelle et la sécurisation de son parcours.

Ce CEP s'organise sur deux niveaux de conseil :

- un accueil individualisé pour analyser sa situation professionnelle, sa demande, et des démarches à poursuivre ;
- un accompagnement personnalisé qui vise à clarifier les demandes du bénéficiaire et préciser et prioriser ses besoins en matière d'évolution professionnelle ;
- les salariés sont libres dans le choix de l'opérateur et la démarche peut s'effectuer sans en référer à son employeur.

Les signataires de l'accord tiennent à rappeler que l'employeur doit informer ses salariés de l'existence de ce dispositif à l'occasion, notamment, de leur entretien professionnel.

Le CEP se déroule hors temps de travail ou sur le temps de travail avec accord de l'employeur.

Article 24 | Le bilan de compétences

Les signataires de l'accord tiennent à rappeler l'existence du bilan de compétences. Véritable outil d'analyse de ses compétences professionnelles, de ses aptitudes et de ses motivations dans l'optique de définir un projet professionnel et/ou un projet de formation.

Ce bilan de compétence peut, notamment, être réalisé à l'initiative du salarié ou sur proposition de l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce deuxième cas il sera réalisé pendant le temps de travail.

Il peut être réalisé dans le cadre du conseil en évolution professionnel visé à l'article 23.

Il peut également être réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences ou du compte personnel de formation, pendant ou hors temps de travail.

Dans le cas où ce bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences, il doit faire l'objet d'une convention conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

Cette convention doit, notamment, comporter les mentions suivantes :

- l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;
- le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour la signer.

L'absence de réponse vaut refus de signature.

Dans le cas où le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), aucune convention n'est nécessaire.

Article 25 | Le passeport formation

Les signataires de l'accord s'engagent à la réalisation d'un passeport formation et à sa promotion. Le salarié pourra ainsi suivre tout au long de sa carrière son évolution professionnelle.

Le passeport formation est la propriété du salarié.

Il le remplit à sa convenance, tout au long de la vie professionnelle. Sa communication ne peut être exigée par l'employeur.

À minima le passeport formation devra prévoir :

- la formation initiale ;
- la formation professionnelle (en qualité de stagiaire ou de formateur, ou tuteur) ;
- le parcours professionnel et personnel ;
- les aptitudes et connaissances linguistiques et informatiques ;
- le(s) permis/CACES ou habilitations.

Chapitre 5 L'apprentissage

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignements théoriques et pratiques en Centre de formation d'apprentis (CFA) et chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel en transforme les modalités pour renforcer l'attractivité de cette voie de formation comme une voie de passion, d'excellence et d'avenir, pour les jeunes, leurs familles et les entreprises. Promulguées le 5 septembre 2018, des mesures ont été prises pour rendre encore plus attractif l'apprentissage, que ce soit pour les apprentis (aide au financement du permis de conduire, augmentation de salaire pour les apprentis de moins de 20 ans en CAP ou en Bac pro, possibilité d'entrer tout au long de l'année en apprentissage,...) ou pour les employeurs (aide pour les entreprises de moins de 250 salariés formant des jeunes en CAP ou en Bac pro, simplification des démarches pour les CFA...).

L'apprentissage est un levier d'insertion attractif, qui est porté par nos branches professionnelles au travers d'actions de promotion, de communication et de mise en place de partenariats avec les prescripteurs et les promoteurs de la formation professionnelle en alternance, notamment France compétences, les DRAAF et les CFA.

L'apprentissage est un enjeu majeur pour nos branches, cette méthode d'enseignement concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle et a pour objet de donner à des travailleurs, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle validée par un diplôme ou un titre à finalité pro-

fessionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal. Les effectifs d'apprentis ne cessent d'augmenter et l'insertion professionnelle des diplômés est rapide.

Article 26 | Le contrat d'apprentissage

Article 26.1 | Objet du contrat d'apprentissage

L'apprentissage est une formation en alternance associant :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des stipulations prévues par les conventions ou les accords à d'autres niveaux territoriaux, lorsqu'elles existent.

Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique associant les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État.

Article 26.2 | Forme et durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la période d'apprentissage, correspondant à la période de formation en alternance, se situe au début du contrat à durée indéterminée.

Lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, la durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage, varie entre 6 mois et 3 ans. Elle peut être prolongée en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé.

La durée du contrat d'apprentissage est, par principe, égale à celle du cycle de formation préparant au titre ou diplôme professionnel objet du contrat. Toutefois, la durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant par un positionnement préalable notamment lors d'une mobilité à l'étranger ou lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage mentionne les dates de début d'exécution du contrat, de début de la période de formation pratique chez l'employeur et de début de la période de formation en CFA, lesquelles ne peuvent être postérieures de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat d'apprentissage.

Article 26.3 | Public éligible

En application de l'article L. 6222-1 du code du travail, le contrat d'apprentissage est ouvert, sauf exception prévue par ce même article et par l'article L. 6222-2, à tout jeune âgé de 16 ans

au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Le contrat d'apprentissage est déposé auprès de l'OPCO compétent.

Il s'adresse :

- aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus ;
- aux jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile, sous réserve de deux conditions :
 - avoir achevé la scolarité du collège ;
 - commencer une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les jeunes atteignant 16 ans dans le dernier trimestre civil de l'année peuvent être admis dès septembre en apprentissage.

Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu dans les 12 mois qui suivent un précédent contrat d'apprentissage et dans la limite d'âge de 35 ans, les travailleurs handicapés (sans limite d'âge), les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Article 26.4 | Congé pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou titre préparé

En application de l'article L. 6222-35 du code du travail, l'apprenti a droit, au titre de son contrat d'apprentissage, à un congé de 5 jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou au titre qu'il prépare.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et aux congés annuels pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.

L'apprenti doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation.

Article 26.5 | Rémunération des apprentis

Un décret du 28 décembre 2018 précise les modalités de rémunération des apprentis applicables aux contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019, en tirant notamment les conséquences du report à 29 ans de l'âge limite d'entrée en apprentissage.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat ou la période d'apprentissage est fixé, à défaut des stipulations conventionnelles plus favorables, lorsqu'elles existent, comme suit :

Age de l'apprenti	Salaire minimum perçu	Année d'exécution du contrat
Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans	27 % du salaire minimum de croissance	première année
	39 % du salaire minimum de croissance	deuxième année
	55 % du salaire minimum de croissance	troisième année
Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans	50 % du salaire minimum de croissance	première année
	57 % du salaire minimum de croissance	deuxième année
	67 % du salaire minimum de croissance	troisième année

Age de l'apprenti	Salaire minimum perçu	Année d'exécution du contrat
Pour les jeunes âgés de 21 ans à 25 ans	53 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	première année
	61 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	deuxième année
	78 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	troisième année
Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	durée d'exécution du contrat d'apprentissage

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 % est appliquée à la rémunération.

Article 26.6 | Dépôt du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage ou, le cas échéant, la déclaration si l'employeur est l'ascendant de l'apprenti mineur, est transmis auprès de l'opérateur de compétences qui procède à son dépôt dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Cette transmission est effectuée par l'employeur au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage. Il doit y joindre :

- la convention de formation, sauf lorsque la formation de l'apprenti est confiée à un centre de formation d'apprentis interne à l'entreprise. En effet, aucune convention de formation n'étant conclue, l'employeur transmet en lieu et place une annexe pédagogique et financière précisant l'intitulé, les objectifs et le contenu de l'action de formation, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action et le prix ;
- le cas échéant, la convention tripartite réduisant ou allongeant la durée du contrat ou de la période d'apprentissage pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises.

Ces pièces peuvent être transmises sous forme dématérialisée.

Lorsqu'un apprenti mineur est employé par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur. Cette déclaration est assimilée dans tous

ses effets à un contrat d'apprentissage. Cette déclaration est transmise à l'opérateur de compétences pour dépôt.

Contrôle du contrat d'apprentissage par l'OPCO compétent en vue de sa prise en charge financière :

À réception du contrat, l'opérateur de compétences se prononce sur la prise en charge financière. Il vérifie à cet effet que le contrat satisfait aux conditions suivantes :

- éligibilité des formations à l'apprentissage (art. L. 6211-1 du code du travail) ;
- âge de l'apprenti (art. L. 6222-1 à L. 6222-3 du code du travail) ;
- qualité du maître d'apprentissage (salarié volontaire, majeur, offrant toutes garanties de moralité, employeur ou conjoint collaborateur). L'OPCO n'est pas chargé de vérifier les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage (art. L. 6223-8-1, alinéa 1^{er}) ;
- rémunération des apprentis (art. D. 6222-26 du code du travail).

S'il constate la méconnaissance d'une ou plusieurs de ces conditions, l'opérateur de compétences refuse la prise en charge financière du contrat par une décision motivée qu'il notifie aux parties ainsi qu'au centre de formation d'apprentis. La notification peut être faite par voie dématérialisée.

L'opérateur de compétences statue sur la prise en charge financière dans un délai de vingt jours à compter de la réception de l'ensemble des documents mentionnés ci-dessus. Sans retour dans ce délai, une décision implicite de refus de prise en charge est actée.

Dépôt du contrat d'apprentissage par l'Opcv :

C'est l'opérateur de compétences qui dépose le contrat, par voie dématérialisée, auprès des services du ministre en charge de la formation professionnelle. Le cas échéant, il informe simultanément ces services de son refus de prise en charge financière, ainsi que des motifs de ce refus.

Procédure en cas de modification ou de rupture du contrat d'apprentissage :

Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant transmis à l'opérateur de compétences pour dépôt dans les mêmes conditions que le dépôt initial. À réception de l'avenant, l'opérateur de compétences statue soit sur la prise en charge financière, s'il l'avait refusée initialement, soit sur le maintien de cette prise en charge.

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie sans délai la rupture à l'opérateur de compétences, qui informe les services du ministre chargé de la formation professionnelle. La notification peut être faite par voie dématérialisée.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant transmis à l'unité départementale de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente pour dépôt dans les mêmes conditions que pour le contrat initial.

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie sans délai la rupture, et par tout moyen approprié, à l'unité départementale des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Article 27 | Éligibilité à la fonction du maître d'apprentissage

Aux termes de la loi du 5 septembre 2018, le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité.

L'employeur peut remplir cette fonction. Selon l'article L. 6223-8-1 du code du travail, le texte prévoit également l'ouverture de la fonction de maître d'apprentissage au conjoint collaborateur de l'employeur.

Les conditions de compétences professionnelles exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par accord de branche ou à défaut d'accord par voie réglementaire.

Le maître d'apprentissage peut encadrer au maximum 2 apprentis en même temps.

Le décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018 fixe ainsi des conditions de compétences professionnelles exigées du maître d'apprentissage qui sont assouplies et reposent sur deux principes alternatifs :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Il est à noter que les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante, ne sont toujours pas pris en compte dans le décompte de cette durée d'expérience.

La loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit une formalisation des conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage. Au vu de ces éléments et afin de répondre aux futures exigences de celui-ci, certaines branches proposent un dispositif de formation à destination des maîtres d'apprentissage. Il est nécessaire d'accompagner et de valoriser l'échange, le transfert de compétences, de savoir-faire et de technologies entre l'entreprise et les apprentis.

Article 28 | La mobilité des apprentis à l'étranger

La loi permet aux apprentis d'exécuter leur contrat en partie à l'étranger pour une durée maximale d'un an.

Elle précise que la durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois. Pendant la durée de mobilité, le principe de l'alternance entre formation en centre et formation en entreprise ne s'applique pas. Autrement dit, l'apprenti peut effectuer toute sa période de mobilité uniquement en CFA ou uniquement en entreprise.

Pendant la période de mobilité, l'entreprise ou le CFA d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :

- à la santé et à la sécurité ;
- à la rémunération ;
- à la durée du travail ;
- au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pendant la période de mobilité, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. Cette couverture est assurée en-dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des conventions internationales de la MSA, par une adhésion à une assurance volontaire.

Pour les périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines, une convention de mise à disposition organisant la mise à disposition d'un apprenti peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger.

Le contenu des relations conventionnelles qui lient l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger est fixé par décret en Conseil d'État.

Article 29 | Détermination des coûts contrat en apprentissage

La CPNE en agriculture détermine le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en fonction du diplôme ou du titre professionnel (art. D. 6332-78 du Code du travail dans sa rédaction résultant du décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018). Ce niveau correspond à un montant annuel et il est établi pour une durée minimale de deux ans, par diplôme ou titre (art. D. 6332-79), et ce, peu importe la durée de celui-ci. Il peut être révisé périodiquement, selon les recommandations émises par France compétences. Ce niveau de prise en charge est établi pour le diplôme ou le titre, dans son intégralité, en ne distinguant ni les années ni les blocs ou les modules le composant.

Prise en charge par les opérateurs de compétences :

L'opérateur de compétences peut moduler le niveau de prise en charge, en appliquant une majoration dans la limite de 50 % du niveau de prise en charge, pour l'accueil d'un apprenti reconnu personne handicapée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) – (art. D. 6332-82 du code du travail).

L'opérateur de compétence prend en charge, dès lors qu'ils sont financés par les centres de formation d'apprentis, les frais annexes à la formation des apprentis selon les modalités suivantes :

- les frais d'hébergement sont pris en charge par nuitée pour un montant maximal déterminé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle ;
- les frais de restauration sont pris en charge par repas pour un montant maximal déterminé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle ;
- les frais de premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation sont pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis concernés, établi en fonction de la nature des activités des apprentis, et dans la limite d'un plafond maximal de 500 euros ;
- les frais liés à la mobilité internationale des apprentis sont pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences, par nature d'activité et par zone géographique, identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis concernés.

Article 30 | De nouveaux dispositifs pour préparer à l'apprentissage

Article 30.1 | La 3^e prépa-métiers

Au cours de la dernière année de scolarité au collège, les élèves volontaires peuvent suivre une classe intitulée « troisième "prépa-métiers" ». Cette classe vise à préparer l'orientation des élèves, en particulier vers la voie professionnelle et l'apprentissage, et leur permet de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture.

Elle permet de renforcer la découverte des métiers, notamment par des périodes d'immersion en milieu professionnel, et prépare à l'apprentissage, notamment par des périodes d'immersion dans des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage ou des unités de formation par apprentissage.

Article 30.2 | La préparation à l'apprentissage

La préparation à l'apprentissage vise à accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, par toute action qui permet de développer leurs

connaissances et leurs compétences et de faciliter leur intégration dans l'emploi, en cohérence avec leur projet professionnel et leurs qualifications.

Ces actions sont accessibles en amont d'un contrat d'apprentissage. Elles sont organisées par les centres de formation d'apprentis ainsi que par des organismes et établissements déterminés par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement agricole.

Les bénéficiaires des actions de préparation à l'apprentissage sont obligatoirement affiliés à un régime de sécurité sociale. Par ailleurs, ils peuvent bénéficier d'une rémunération en tant que stagiaires de la formation professionnelle. Les actions de préparation à l'apprentissage sont mises en œuvre par l'État.

Les actions de préparation à l'apprentissage peuvent être financées par l'État dans le cadre d'un programme national destiné à répondre à un besoin additionnel de qualification au profit des jeunes sortis du système scolaire sans qualification et des personnes à la recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur ou égal au baccalauréat.

Chapitre 6 Dispositions financières

Les signataires conviennent de fixer dans le présent accord les dispositions générales sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie en agriculture.

Des accords nationaux de branche définissent les modalités de répartition des contributions mutualisées à la formation professionnelle entre les différents droits à la formation pour lesquels le présent accord prévoit une mutualisation.

Les accords de branche pourront compléter les présentes dispositions financières notamment quant aux modalités de collecte.

Les accords de branche ne peuvent pas diminuer les taux indiqués dans le présent chapitre y compris dans les cas où une affectation au financement d'un droit spécifique à la formation a été déterminée.

Les conventions ou accords collectifs départementaux ou régionaux peuvent prévoir des dispositions améliorant les conditions d'accès ou droits des salariés fixés dans le présent accord, mais dans ce cas les besoins supplémentaires de financement qui pourraient en résulter n'ouvrent pas droit automatiquement à prise en charge au titre des fonds mutualisés.

Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.	Moins de 11 salariés	11 salariés et plus
Taxe d'apprentissage ^[*]	0,68 % de la MSB ^[**] (0,44 % de la MSB pour l'Alsace Moselle)	
Contribution formation professionnelle continue	0,55 % de la MSB	1 % de la MSB
^[*] Hors exonération ^[**] Masse salariale brute		

Fait à Paris, le 13 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Liste des certifications éligibles à la « Pro-A » CPNE en agriculture. Dernière mise à jour : 21 mars 2022.

Métier	Code RNCP	Intitulé	Certificateur	Niveau de qualification	Date de fin de validité
Arboriste élagueur	RNCP31620	CS – Arboriste élagueur	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	4	01/01/2024
Opérateur en productions légumières	RNCP5831	BPA – option Travaux des productions horticoles, spécialité arboriculture fruitière, spécialité Horticulture ornementale et légumière	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	3	01/01/2024
Opérateur viticole	RNCP35013	Technicien viticulture œnologie	Institut de formation en commerce & œnologie	4	14/10/2025
Opérateur viticole	RNCP10538	BEPA – Travaux de la vigne et du vin	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	3	01/01/2025
Opérateur viticole	RNCP4892	BPA – option Travaux de la vigne et du vin, spécialité Travaux de la vigne, spécialité travaux de la cave	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	3	01/01/2024
Opérateur viticole / Opérateur en productions légumières	RNCP25306	CAPA – Métiers de l'agriculture	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	3	01/01/2024
Ouvrier du paysage	RNCP399	TP – Ouvrier du paysage	Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion	3	28/10/2023
Ouvrier du paysage	RNCP15156	BPA – Travaux des aménagements paysagers	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	3	01/01/2024
Ouvrier du paysage	RNCP10536	BEPA – Travaux paysagers	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	3	01/01/2024
Ouvrier du paysage	RNCP34214	BP – Aménagement paysagers	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	4	01/01/2025

Métier	Code RNCP	Intitulé	Certificateur	Niveau de qualification	Date de fin de validité
Ouvrier du paysage	RNCP31691	Bac pro – Aménagements paysagers	Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	4	01/01/2024
Ouvrier en construction d’ouvrages paysagers	RNCP35618	CQP Ouvrier en construction d’ouvrages paysagers	FEDE Nat Syndic Expl agricole CPNE en agriculture	3	19/05/2023
Ouvrier en construction d’ouvrages paysagers	RNCP35399	CS – Constructions paysagères	Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	4	01/04/2026
Responsable d’atelier lait	RNCP34275	CS – Conduite d’un élevage bovin lait	Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	4	01/01/2025
Responsable d’élevage porcin	RNCP34677	CS – Conduite d’un élevage porcin	Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	4	01/01/2025
Responsable d’élevage porcin	RNCP15612	BTSA – Productions animales	Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	5	01/01/2024
Responsable d’élevage porcin / Responsable d’atelier lait	RNCP29257	BP – Responsable d’entreprise agricole	Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	4	01/01/2024
Responsable d’élevage porcin / Responsable d’atelier lait	RNCP24440	BTSA – Analyse, conduite et stratégie de l’entreprise agricole (ACSE)	Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	5	01/01/2024
Responsable d’élevage porcin / Responsable d’atelier lait	RNCP29267	Bac pro – Conduite et gestion de l’entreprise agricole	Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	4	01/01/2024
Agent arboricole	RNCP31694	Bac pro Conduite de productions horticoles			
Agent arboricole	RNCP29267	Bac pro Conduite et gestion de l’entreprise agricole			
Agent arboricole	RNCP34744	BP Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières			
Agent arboricole	RNCP29257	BP Responsable d’entreprise agricole			
Agent arboricole	RNCP5831	BPA Travaux des productions horticoles			
Agent arboricole	RNCP25306	CAP agricole Métiers de l’agriculture			

Métier	Code RNCP	Intitulé	Certificateur	Niveau de qualification	Date de fin de validité
Agent arboricole	RNCP2271	CS Conduite de productions en agriculture biologique et commercialisation			
Agent arboricole	RNCP34740	CS Conduite de productions maraichères			
Agent arboricole	RNCP28806	Titre pro Ouvrier de production horticole			
Agent arboricole	RNCP12815	Titre Technicien agricole			
Agent de construction paysagère	RNCP31691	Bac pro Aménagements paysagers			
Agent de construction paysagère	RNCP34214	BP Aménagements paysagers			
Agent de construction paysagère	RNCP15156	BPA Travaux des aménagements paysagers			
Agent de construction paysagère	RNCP24928	CAP agricole Jardinier paysagiste			
Agent de construction paysagère	RNCP35618	CQP Ouvrier en construction d'ouvrages paysagers			
Agent de construction paysagère	RNCP2278	CS Jardinier de golf et entretien de sols sportifs engazonnés			
Agent de construction paysagère	RNCP35398	CS Sols sportifs engazonnés			
Agent de construction paysagère	RNCP34461	Titre Technicien jardins espaces verts			
Agent de culture légumière sous serres / plein champ	RNCP31694	Bac pro Conduite de productions horticoles			
Agent de culture légumière sous serres / plein champ	RNCP29267	Bac pro Conduite et gestion de l'entreprise agricole			
Agent de culture légumière sous serres / plein champ	RNCP34744	BP Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières			
Agent de culture légumière sous serres / plein champ	RNCP29257	BP Responsable d'entreprise agricole			
Agent de culture légumière sous serres / plein champ	RNCP5831	BPA Travaux des productions horticoles			
Agent de culture légumière sous serres / plein champ	RNCP25306	CAP agricole Métiers de l'agriculture			

Métier	Code RNCP	Intitulé	Certificateur	Niveau de qualification	Date de fin de validité
Agent de culture légumière sous serres / plein champ	RNCP2271	CS Conduite de productions en agriculture biologique et commercialisation			
Agent de culture légumière sous serres / plein champ	RNCP34740	CS Conduite de productions maraichères			
Agent de culture légumière sous serres / plein champ	RNCP28806	Titre pro Ouvrier de production horticole			
Agent de culture légumière sous serres / plein champ	RNCP12815	Titre Technicien agricole			
Agent d'élevage	RNCP29267	Bac pro Conduite et gestion de l'entreprise agricole			
Agent d'élevage	RNCP29257	BP Responsable d'entreprise agricole			
Agent d'élevage	RNCP4891	BPA Travaux de la production animale			
Agent d'élevage	RNCP25306	CAP Agricole métiers de l'agriculture			
Agent d'élevage	RNCP2271	CS Conduite de productions en agriculture biologique et commercialisation			
Agent d'élevage	RNCP2281	CS Production, transformation et commercialisation des produits fermiers			
Agent d'élevage	RNCP5316	Titre Éleveur			
Agent d'élevage	RNCP12815	Titre Technicien agricole			
Agent d'élevage avicole	RNCP34935	CQP Opérateur avicole en élevage de sélection et de reproduction			
Agent d'élevage avicole	RNCP2263	CS Conduite d'un élevage avicole et commercialisation des produits			
Agent d'élevage avicole	RNCP34899	Titre Conseiller d'élevages avicoles			
Agent d'élevage caprin	RNCP34277	CS Conduite d'un élevage caprin			
Agent d'élevage laitier	RNCP7580	BPA Transformations alimentaires			
Agent d'élevage laitier	RNCP34275	CS Conduite d'un élevage bovin lait			

Métier	Code RNCP	Intitulé	Certificateur	Niveau de qualification	Date de fin de validité
Agent d'élevage laitier	RNCP2300	CS Technicien conseil en production laitière ovine			
Agent d'élevage ovin	RNCP7580	BPA Transformations alimentaires			
Agent d'élevage ovin	RNCP7580	BPA Transformations alimentaires			
Agent d'élevage ovin	RNCP34677	CS Conduite d'un élevage porcin			
Agent d'élevage ovin	RNCP2300	CS Technicien conseil en production laitière ovine			
Agent d'élevage porcin	RNCP7580	BPA Transformations alimentaires			
Agent d'élevage porcin	RNCP34677	CS CONDUITE D'UN ELEVEGE PORCIN			
Agent viticole	RNCP29267	Bac pro Conduite et gestion de l'entreprise agricole			
Agent viticole	RNCP29259	Bac pro Conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole			
Agent viticole	RNCP29257	BP Responsable d'entreprise agricole			
Agent viticole	RNCP10538	BPA Travaux de la vigne et du vin			
Agent viticole	RNCP25306	CAP agricole Métiers de l'agriculture			
Agent viticole	RNCP5591	CQP Ouvrier qualifié de l'exploitation viticole			
Agent viticole	RNCP2271	CS Conduite de productions en agriculture biologique et commercialisation			
Agent viticole	RNCP12815	Titre Technicien agricole			
Agent viticole	RNCP35013	Titre Technicien viticulture œnologie			
Chef de chantier	RNCP14925	BP Responsable de chantiers forestiers			
Bûcheron / ouvrier forestier	RNCP5832	BPA Travaux forestiers option travaux de bûcheronnage			
Bûcheron / ouvrier forestier	RNCP5832	BPA Travaux forestiers option travaux de sylviculture			
Bûcheron / ouvrier forestier	RNCP25091	CAP Agricole travaux forestiers			
Chef de chantier	RNCP15673	BTSA Gestion forestière			

Métier	Code RNCP	Intitulé	Certificateur	Niveau de qualification	Date de fin de validité
Bûcheron / arboriste / élagueur	RNCP31620	CS Arboriste élagueur			
Bûcheron / arboriste / élagueur	RNCP31620	CS Arboriste élagueur			
Bûcheron / arboriste / élagueur	RNCP2276	CS Gestion des arbres d'ornement			
Bûcheron / arboriste / élagueur	RNCP34461	Titre Technicien jardins espaces verts			
Chef de culture viticole	RNCP29259	Bac pro Conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole			
Chef de culture viticole	RNCP10538	BPA Travaux de la vigne et du vin			
Chef de culture viticole	RNCP371	BTSA – option viticulture-œnologie			
Chef de culture viticole	RNCP15616	BTSA Viticulture-œnologie			
Chef de culture viticole	RNCP5591	CQP Ouvrier qualifié de l'exploitation viticole			
Chef de culture viticole	RNCP34519	Manager d'entreprises de vins et spiritueux			
Chef de culture viticole	RNCP31481	Master mention Sciences de la vigne et du vin			
Chef de culture viticole	RNCP26398	Master mention Sciences de la vigne et du vin			
Chef de culture viticole	RNCP34519	Titre Manager d'entreprises de vins et spiritueux			
Chef de culture viticole	RNCP35670	Titre Responsable qualité hygiène sécurité environnement DES entreprises viti-vinicoles			
Chef de culture viticole	RNCP35013	Titre Technicien viticulture œnologie			
Chef d'équipe paysagiste	RNCP31691	Bac pro Aménagements paysagers			
Chef d'équipe paysagiste	RNCP34214	BP Aménagements paysagers			
Chef d'équipe paysagiste	RNCP17218	BTSA Aménagements paysagers			
Chef d'équipe paysagiste	RNCP35618	CQP Ouvrier en construction d'ouvrages paysagers			
Chef d'équipe paysagiste	RNCP24148	Diplôme d'État de paysagiste			
Chef d'équipe paysagiste	RNCP29733	Licence pro mention Aménagement paysager : conception, gestion, entretien			

Métier	Code RNCP	Intitulé	Certificateur	Niveau de qualification	Date de fin de validité
Conducteur d'engins agricoles et forestiers	RNCP13869	Bac pro Agroéquipement			
Conducteur d'engins agricoles et forestiers	RNCP10537	BEPA – Travaux agricoles et conduite d'engins			
Conducteur d'engins agricoles et forestiers	RNCP14853	BP – Agroéquipement, conduite et maintenance des matériels			
Conducteur d'engins agricoles et forestiers	RNCP5833	BPA – option Travaux de conduite et d'entretien des engins agricoles			
Conducteur d'engins agricoles et forestiers	RNCP2303	CS – option Tracteurs et machines agricoles : utilisation et maintenance			
Conducteur de travaux en entreprises de travaux agricoles	RNCP35871	Titre pro Conducteur de travaux en entreprise de travaux forestiers			
Conducteurs d'engins agricoles et forestiers	RNCP32224	CS Pilote de machine de bûchonnage			
Jardinier paysagiste	RNCP31691	Bac pro Aménagements paysagers			
Jardinier paysagiste	RNCP34214	BP Aménagements paysagers			
Jardinier paysagiste	RNCP15156	BPA Travaux des aménagements paysagers			
Jardinier paysagiste	RNCP17218	B TSA Aménagements paysagers			
Jardinier paysagiste	RNCP24928	CAP agricole Jardinier paysagiste			
Jardinier paysagiste	RNCP35618	CQP Ouvrier en construction d'ouvrages paysagers			
Jardinier paysagiste	RNCP2278	CS Jardinier de golf et entretien de sols sportifs engazonnés			
Jardinier paysagiste	RNCP35398	CS Sols sportifs engazonnés			
Jardinier paysagiste	RNCP29733	Licence pro mention Aménagement paysager : conception, gestion, entretien			
Jardinier paysagiste	RNCP34904	Titre Jardinier-botaniste			

Métier	Code RNCP	Intitulé	Certificateur	Niveau de qualification	Date de fin de validité
Jardinier paysagiste	RNCP34461	Titre Technicien jardins espaces verts			
Mécanicien de maintenance	RNCP29701	Bac pro – Maintenance des matériels, option A : matériels agricoles			
Mécanicien de maintenance	RNCP13869	Bac pro Agroéquipement			
Mécanicien de maintenance	RNCP14553	BP Agroéquipement, conduite et maintenance des matériels			
Mécanicien de maintenance	RNCP5833	BPA Travaux de la conduite et entretien des engins agricoles			
Mécanicien de maintenance	RNCP35882	BTM Mécanicien de matériels agricoles			
Mécanicien de maintenance	RNCP1019	BTS Techniques et services en matériels agricoles			
Mécanicien de maintenance	RNCP15669	BTSA Génie des équipements agricoles			
Mécanicien de maintenance	RNCP29656	CAP Maintenance des matériels option a matériels agricoles			
Mécanicien de maintenance	RNCP29655	CAP Maintenance des matériels option B matériels de construction et de manutention			
Mécanicien de maintenance	RNCP29642	CAP Maintenance des matériels option c matériels d'espaces verts			
Mécanicien de maintenance	RNCP2303	CS Tracteurs et machines agricoles : utilisation et maintenance			
Mécanicien de maintenance	RNCP2926	DUT Génie industriel et maintenance			
Mécanicien de maintenance	RNCP2508	DUT Génie mécanique et productique (GMP)			
Mécanicien de maintenance	RNCP35187	Titre pro Technicien de maintenance d'engins et de matériels – Machinisme agricole			
Mécanicien de maintenance	RNCP34611	Titre pro Technicien de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de manutention			
Mécanicien de maintenance	RNCP35191	Titre pro Technicien de maintenance industrielle			

Métier	Code RNCP	Intitulé	Certificateur	Niveau de qualification	Date de fin de validité
Mécanicien de maintenance	RNCP35187	TP – Technicien de maintenance d’engins et de matériels « machinisme agricole »			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP15611	BTSA Agronomie : productions végétales			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP24440	BTSA Analyse, conduite et stratégie de l’entreprise agricole			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP15612	BTSA Productions animales			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP21523	Diplôme d’ingénieur de l’école nationale supérieure agronomique de Toulouse de l’INP de Toulouse			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP22466	Diplôme d’ingénieur de l’école nationale supérieure d’agronomie et des industries alimentaires de l’université de Lorraine spécialité agronomie			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP22478	Diplôme d’ingénieur de l’école nationale supérieure d’agronomie et des industries alimentaires de l’université de Lorraine spécialité production agroalimentaire			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP15031	Diplôme d’ingénieur de l’école nationale supérieure des sciences agronomiques de Bordeaux Aquitaine			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP1981	Diplôme d’ingénieur de l’école supérieure d’agricultures d’Angers			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP9888	Diplôme d’ingénieur de l’Institut des sciences et industries du vivant et de l’environnement			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP35835	Diplôme d’ingénieur de l’Institut national d’études supérieures agronomiques de Montpellier spécialité agronomie et agroalimentaire			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP11432	Diplôme d’ingénieur de l’Institut national supérieur des sciences agronomiques, de l’alimentation et de l’environnement spécialité agronomie			

Métier	Code RNCP	Intitulé	Certificateur	Niveau de qualification	Date de fin de validité
Responsable d'exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP11532	Diplôme d'ingénieur de l'Institut supérieur d'agriculture Rhône-Alpes			
Responsable d'exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP29278	Diplôme d'ingénieur de l'Institut supérieur d'agriculture YNCREA Hauts-de-France spécialité paysage			
Responsable d'exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP2922	DUT Génie biologique option agronomie			
Responsable d'exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP30043	Licence pro mention Agronomie			
Responsable d'exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP30159	Licence pro mention Productions animales			
Responsable d'exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP5316	Titre Éleveur			
BTSA Gestion forestière correspondant au poste de technicien agent de maîtrise					

Accord collectif

**EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE, DE CULTURES SPÉ-
CIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS, DE VITICULTURE
(Charente-Maritime)**

Avenant n° 7 du 2 novembre 2022

NOR : AGRS2397051M

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles – Charente-Mari-
time ;**

**Syndicat professionnel des entrepreneurs des territoires de Charente-Maritime ;
Fédération des Charentes des coopératives d'utilisation de matériel agricole,**
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA Force ouvrière ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT ;

Fédération agriculture CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent avenant, les organisations syndicales salariales et patronales, représentatives au plan départemental, décident de scinder la garantie incapacité temporaire de travail actuelle en deux parties afin d'introduire en première partie une garantie maintien de salaire conforme aux obligations liées à la mensualisation et distincte de la garantie incapacité temporaire de travail, suivie en seconde partie par une prestation de prévoyance proprement dite au titre de la garantie incapacité temporaire de travail et intervenant, le cas échéant, en complément et en relais de la garantie maintien de salaire précitée.

En outre, cet avenant permettra également d'entériner les évolutions réglementaires effectives depuis le 1^{er} janvier 2022, notamment sur le maintien des garanties prévoyance en cas d'activité partielle.

Par ailleurs, les partenaires sociaux bénéficient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 et s'engagent à entamer des négociations pour mettre en conformité, selon les dispositions qui seront prévues par l'accord national du 10 juin 2008, le libellé des bénéficiaires avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition

des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er}

L'article 2 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 2 | *Garantie maintien de salaire par l'employeur*

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté	Indemnisation par période de 12 mois			
	Point de départ		Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée	1 ^{ère} période à 90 % du salaire brut ^[*]	2 ^e période à 66,66 % du salaire brut ^[*]
De 1 an à 5 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	70 jours	70 jours

Ancienneté	Indemnisation par période de 12 mois			
	Point de départ		Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée	1 ^{ère} période à 90 % du salaire brut ^[*]	2 ^e période à 66,66 % du salaire brut ^[*]
De 26 à 30 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	90 jours	90 jours
[*] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale				

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés. »

Article 2

Il est créé un article 2 *bis* comme suit :

« Article 2 *bis* | Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non-cadres bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant :

■ En cas d'arrêt consécutif à une maladie ou un accident de la vie privée :

- 90 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 90 jours ;
- puis 75 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, au-delà de cette période.

■ En cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, du trajet ou à une maladie professionnelle :

- 90 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 90 jours ;
- puis 85 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale au-delà de cette période.

Les indemnités journalières sont versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

1. Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et en cas d'accident de travail de trajet ou de maladie professionnelle sans condition d'ancienneté.

2 Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté

Pour les salariés qui justifient des conditions définies à l'article 2-1 du présent accord, les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les modalités de l'organisme assureur.

4. Maintien des prestations

Lorsque la rupture du contrat de travail ou la résiliation du contrat d'assurance intervient avant la fin de la période d'indemnisation, le paiement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que le régime de base obligatoire indemnise le salarié. »

Article 3

L'article 3 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 3 | Garantie incapacité permanente de travail

En cas d'attribution d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal au deux tiers, ou d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 2 ou 3, l'organisme assureur verse aux salariés non cadres une pension mensuelle complémentaire égale à 30 % de son salaire brut.

Le salaire mensuel brut de référence est calculé sur le douzième des salaires bruts et le cas échéant, sur le revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci à moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Revalorisation : La revalorisation des prestations complémentaires incapacité permanente de travail est effectuée selon les modalités de l'organisme assureur.

Les pensions complémentaires incapacité permanente de travail en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme assureur précédent. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Les revalorisations de cette prestation sont effectuées selon les modalités du nouvel organisme assureur. »

Article 4

L'article 4 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 4 | Garantie décès

1. Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaires.

Le salaire brut pris en compte pour le calcul du capital décès est celui qui correspond à 100 % du salaire brut et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, soumis à cotisations et perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès, En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps ou à son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ; à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales (conjoint ou enfant à charge), chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

- "Enfant" :
 - l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
 - l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
 - l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^e anniversaire.
- "À charge" :
 - les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
 - les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre ;

- les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la mutualité sociale agricole (3^e catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

Le paiement du capital décès de façon anticipée met fin à la prestation capital décès.

2. Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert. »

Article 5

L'article 5 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 5 | Financement du régime de prévoyance

Les cotisations finançant les garanties décès sont à la charge exclusive des employeurs.

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation (maintien de salaire) et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

L'incapacité temporaire de travail hors mensualisation est à la charge exclusive des salariés.

La garantie incapacité permanente de travail d'origine professionnelle (rente AT taux IPP > 2/3) est à la charge exclusive des employeurs.

La répartition des cotisations finançant la garantie incapacité permanente de travail d'origine privée (invalidité) est plafonnée au taux patronal de 0,24 %, le reste restant à la charge des salariés. »

Article 6

L'article 6 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 6 | Suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au participant lorsque :

- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par la MSA. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le salarié sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil complet d'absence donnant lieu au service par l'Institution de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
- le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment : en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'entreprise adhérente et le participant pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article "financement du régime de prévoyance" du présent contrat.

Si l'absence est inférieure à un mois les cotisations décès, incapacité temporaire et permanente sont maintenues et calculées sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l'employeur. »

Article 7 | Entrée en vigueur

Ces modifications prennent effet le premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Saintes, le 2 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230180-000523

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
