



**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**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2023-24

17 juin 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° 2023-24 du 17 juin 2023

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2023-24.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-24 du 17 juin 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 86 Publicité : avenant du 17 mai 2023 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe III de la convention collective).....	5
IDCC 184 Imprimerie de labeur : accord paritaire du 26 mai 2023 relatif aux salaires au 1 ^{er} septembre 2023	11
IDCC 184 Imprimerie de labeur : accord paritaire du 26 mai 2023 relatif aux salaires au 1 ^{er} septembre 2023 (secteur de la reliure, brochure, dorure)	13
IDCC 1170 Tuiles-briques : accord du 14 avril 2023 relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	15
IDCC 1170 Tuiles-briques : accord du 14 avril 2023 relatif au fonctionnement dématérialisé des réunions paritaires.....	23
IDCC 1267 Pâtisserie : avenant n° 102 du 16 mai 2023 relatif au barème de la grille nationale des salaires au 1 ^{er} mai 2023.....	27
IDCC 1505 Commerce de détail alimentaire non spécialisé : avenant du 14 mars 2023 à l'accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en place du dispositif de promotion ou reconversion par alternance (Pro-A).....	31
IDCC 1516 Formation-organismes : accord de méthode du 12 avril 2023 relatif à la fixation de l'agenda social pour les années 2023 à 2025.....	39
IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 12 avril 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 17 de la convention collective	45
IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 12 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2023.....	48
IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 12 avril 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 11 de la convention collective	51
IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 12 avril 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 12 de la convention collective nationale.....	54
IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 12 avril 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 15 de la convention collective	58
IDCC 1560 Métallurgie (Alpes-Maritimes) : avenant du 2 mai 2023 relatif aux taux garantis annuels (TGA) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)	62

IDCC 1686 Audiovisuel-électronique-commerce : avenant n° 1 du 11 avril 2023 à l'accord du 12 avril 2022 relatif à l'épargne salariale.....	68
IDCC 1686 Audiovisuel-électronique-commerce : avenant n° 56 du 10 mai 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles.....	72
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Champagne-Ardenne) : accord du 7 novembre 2022 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} mars 2023.....	76
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Auvergne) : accord du 25 novembre 2022 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} mars 2023.....	78
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Corse) : accord du 29 novembre 2022 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} mars 2023.....	80
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Bretagne) : accord du 19 décembre 2022 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} mars 2023.....	82
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Picardie) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2023-19 du 13 mai 2023 à l'accord du 13 décembre 2021 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2022.....	84
IDCC 2511 Sport : avenant n° 3 du 29 novembre 2022 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé.....	85
IDCC 2700 Métallurgie (Oise) : accord du 29 mars 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	89
IDCC 2980 Métallurgie (Somme) : accord du 29 mars 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	98
IDCC 3245 Opérateurs de voyages et guides : accord du 25 avril 2023 relatif au dispositif d'intéressement	107

Accord(s) professionnel(s)

Contrat de sécurisation professionnelle : avenant n° 7 du 15 mars 2023 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle.....	125
Industries électriques et gazières : accord du 26 mai 2023 relatif à la mise à jour du corpus réglementaire	131
Industries électriques et gazières : avenant n° 1 du 26 mai 2023 à l'accord de branche du 1 ^{er} décembre 2020 relatif à la formation et l'alternance	136

Avenant du 17 mai 2023

relatif aux salaires minima conventionnels
(annexe III de la convention collective)

NOR : ASET2350653M

IDCC : 86

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

AACC ;

UDECAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle ;

FEC FO ;

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

SNPJ CFTD ;

CFTC communication,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur :

- de nouveaux niveaux de salaires minima conventionnels ;
- et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail.

Il est entendu que la négociation du présent avenant s'est fondée sur l'analyse commune des parties de la situation des salariés et des entreprises relevant de la branche à la date du 17 mai 2023.

Les parties conviennent que le présent avenant relatif à l'augmentation des salaires minima conventionnels entrera en vigueur au plus tard à compter de la date de son extension et, de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires du présent avenant, à compter du 1^{er} mai 2023.

Les parties signataires, ayant posé le constat d'une accélération des évolutions ces derniers mois, notamment inflationnaires, conviennent de se réunir au mois de septembre 2023, pour en tenir compte.

Eu égard à la finalité poursuivie par les présentes dispositions et au regard, notamment, du principe d'égalité de traitement, les partenaires sociaux ont décidé que les niveaux de salaires minima conventionnels et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'appliqueront à l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur effectif.

Article 1^{er} | Niveaux de salaires minima conventionnels

Appointements bruts

(En euros.)

	Mensuels	Mensuels multipliés par 12
1^{re} catégorie : employés		
Niveau 1 (débutant ^[1])	1 753	21 036
Niveau 2	1 769	21 228
Niveau 3	1 785	21 420
Niveau 4	1 863	22 356
2^e catégorie : techniciens/agents de maîtrise		
Niveau 1	1 903	22 836
Niveau 2	1 959	23 508
Niveau 3	2 021	24 252
Niveau 4	2 144	25 728
3^e catégorie : cadres		
Niveau 1 (débutant ^[2])	2 330	27 960
Niveau 2	2 554	30 648
Niveau 3	3 012	36 144
Niveau 4	3 943	47 316
[1] Pendant six mois. [2] Pendant un an.		

Au jour de la signature du présent avenant et sans préjudice de l'issue des futures négociations au niveau de la branche, l'appointement annuel brut minimal garanti à un salarié, sous réserve de sa présence effective dans l'entreprise durant douze mois, correspond à la somme des appointements mensuels brut minima auxquels il a pu prétendre au cours des douze derniers mois en fonction de sa classification.

Les dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant se substituent au I « Salaires minima conventionnels » de l'annexe III de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées. Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 2 | Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties signataires du présent avenant réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires rappellent également que les présentes dispositions s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle dont, notamment, celle de calculer et de publier tous les ans l'index « égalité professionnelle », conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il est précisé que, selon les résultats de cette évaluation, les entreprises devront définir et programmer des mesures correctrices permettant d'atteindre un résultat suffisant.

Les parties signataires rappellent également que les entreprises de moins de 50 salariés, qui ne rentrent pas dans le champ d'application de la loi susmentionnée, ne sont pas exemptes de prendre des mesures nécessaires pour parvenir à l'égalité professionnelle, notamment dans le cadre fixé par les articles L. 1142-1 et suivants du code du travail.

En conséquence, les parties signataires encouragent toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, à poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable, et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale tout au long de la vie professionnelle.

Elles préconisent à l'ensemble des entreprises de la branche de mettre en œuvre notamment les mesures suivantes :

- analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, afin d'atteindre l'égalité salariale femmes/hommes.

Les parties signataires rappellent, par ailleurs, que les partenaires sociaux de la branche de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la publicité » qui contient notamment des modèles d'indicateurs permettant aux entreprises de procéder à des analyses statistiques salariales.

Outre les indicateurs prévus par cette charte, les partenaires sociaux incitent vivement les entreprises de la branche à recourir aux indicateurs suivants :

- écart salarial moyen selon le sexe ;
- part des femmes et des hommes dans chaque type d'emploi ;
- rapport entre le nombre de salariés par sexe ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale et le nombre total de salariés par sexe ;

- pourcentage moyen des mesures de correction salariale appliquées aux femmes ou aux hommes, le cas échéant ;
- pourcentage moyen d'augmentation individuelle attribuée aux femmes, ou aux hommes, le cas échéant, ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale.

Afin de diminuer et de supprimer les disparités salariales en fonction du sexe, les parties signataires incitent également, quand cela est nécessaire, les entreprises, dans le respect des dispositions légales, à :

- s'engager sur un taux de progression de la rémunération de base femmes/hommes pour l'ensemble de l'entreprise par catégorie et par métier ;
- octroyer un budget global à des mesures correctrices de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- réformer les pratiques de recrutement, de sélection et de promotion des entreprises afin de parvenir à une mixité plus équilibrée si les diagnostics effectués permettent d'identifier certains postes majoritairement occupés par l'un des deux sexes ; faciliter l'accès des femmes à des professions bien rémunérées dans lesquelles elles sont souvent fortement minoritaires ;
- veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d'une répartition femmes/hommes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou celle des diplômés des filières concernées.

Par ailleurs, afin de remédier aux inégalités entre les femmes et les hommes et notamment aux écarts de rémunération, les parties signataires ont ouvert une négociation au niveau de la branche sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, dans l'objectif d'aboutir à la conclusion d'un accord de branche en la matière.

Au cours de l'année 2020, afin de mesurer l'évolution et la prise en compte de cette notion, les organisations patronales et syndicales ont réalisé un diagnostic de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche.

De même, le rapport annuel de l'activité de la branche de la publicité au titre des années 2020 et 2021 comportent un bilan de l'action de cette dernière en matière d'égalité professionnelle.

Ce bilan est reconduit au titre de l'année 2022 afin de mesurer les évolutions et actions prioritaires.

Article 3 | Délais de mise en œuvre

La mise en œuvre de cet avenant, avec la prise en compte de tous ses effets conventionnels, doit intervenir au sein des entreprises au plus tard à compter de la date d'extension de l'avenant et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, à compter du 1^{er} mai 2023.

Article 4 | Application dans les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent avenant s'appliquent directement dans les entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent avenant.

En effet, comme précisé dans le préambule du présent avenant, le niveau des salaires minima conventionnels ainsi que les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les

hommes et les femmes sont des sujets qui ont vocation à s'appliquer dans l'ensemble des entreprises de la branche, sans distinction d'effectif.

Article 5 | Clause de rendez-vous et suivi de l'avenant

Les parties signataires conviennent de se revoir pendant l'application du présent avenant pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

En outre et conformément aux articles L. 2241-8 et suivants du code du travail, les parties signataires conviennent d'ouvrir une négociation annuelle sur les salaires et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le rendez-vous relatif au bilan du présent avenant a lieu une (1) fois par an. Il permet de démarquer les négociations de branche mentionnées à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, une commission de suivi est mise en place dans le mois suivant la signature du présent avenant. Cette commission a pour mission de suivre l'application de l'avenant et d'examiner les conditions de sa mise en œuvre.

Elle se réunit une (1) fois par an, lors du rendez-vous annuel prévu ci-dessus. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent avenant ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent avenant, les parties se réuniront dans un délai maximal de quarante-cinq (45) jours à compter de la promulgation du nouveau texte, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Article 6 | Révision et dénonciation

Révision

L'avenant pourra être révisé au terme d'un délai d'un (1) mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent avenant ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives dans la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai d'un (1) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'avenant, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis d'un (1) mois.

La partie qui dénonce l'avenant doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales et patronales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 7 | Publicité et durée

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Cet avenant à l'accord de branche fait l'objet d'une demande d'extension de la part des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité.

Fait à Paris, le 17 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord paritaire du 26 mai 2023

relatif aux salaires au 1^{er} septembre 2023

NOR : ASET2350649M

IDCC : 184

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

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFTD ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 26 mai 2023 afin d'examiner la revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels applicable au secteur de l'imprimerie et des industries graphiques (IDCC 184).

La fixation du nouveau barème a donné lieu à des échanges entre les organisations syndicales de salariés et la délégation des employeurs, pour poser un diagnostic économique et social sur la situation du secteur, les contraintes qui pèsent sur les entreprises et les salariés, ainsi que sur la question centrale de l'attractivité de la branche composée essentiellement de TPE/PME.

Chacun a pris la mesure de l'incertitude qui pèse sur les marchés graphiques dans un contexte récessif où il est complexe de faire des prévisions. Les tensions sur les matières premières conjuguées à la crise énergétique ont lourdement pesé en effet sur les entreprises graphiques, en 2022 et continuent en 2023 à obérer les résultats des entreprises.

Cependant, les entreprises demeurent plus que jamais en recherche de talents, ce qui suppose de valoriser les compétences en entreprise et d'ajuster les salaires minima hiérarchiques au niveau de la branche.

Rémunérer les compétences suppose aussi de réviser la classification des emplois et des qualifications. C'est pourquoi le présent accord paritaire s'inscrit donc dans la perspective d'une signature d'un accord portant sur la rénovation de la grille des emplois-repères, de leur cotation, et de leur positionnement hiérarchique avec les salaires qui y sont associés.

Dès la signature de l'accord classification, les parties signataires du présent accord salarial s'engagent sur la nécessité d'examiner l'impact de ce futur accord sur les minima hiérarchiques.

C'est au vu de l'ensemble de ces éléments, que les organisations signataires ont décidé de construire pour l'exercice 2023 une politique de branche adaptée en laissant aux entreprises le soin de construire leur propre pilotage des rémunérations effectives.

En conséquence, le présent accord a pour objet de déterminer la revalorisation des salaires minima hiérarchiques avec une date d'application fixée au 1^{er} septembre 2023.

Les signataires rappellent que celui-ci s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

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

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

Salaires minima mensuels (152,25 heures) au 1^{er} septembre 2023

(En euros.)

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152,25 heures) au 1 ^{er} septembre 2023
I B	4 310
I A	4 201
II	3 449
III B	2 873
III A	2 261
IV	2 023
V C	1 853
V B	1 794
V A	1 782
VI B	1 772
VI A	1 760

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 26 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord paritaire du 26 mai 2023

relatif aux salaires au 1^{er} septembre 2023
(secteur de la reliure, brochure, dorure)

NOR : ASET2350650M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 26 mai 2023 afin d'examiner la revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels applicable au secteur de la reliure, brochure, dorure (IDCC 184), dans le cadre de la politique salariale 2023.

Pour ce qui est des classifications et de la grille des salaires minima qui en résulte, les signataires du présent accord réaffirment leur engagement à mener des travaux allant dans le sens d'un rapprochement avec les dispositions portant sur les classifications applicables dans l'imprimerie de labeur. Ces travaux impliquent dans un premier temps d'effectuer un état des lieux des emplois existants et des classifications qui y sont associées.

En outre, les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises du secteur et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

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

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

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

(En euros.)

Échelons	Salaires minima mensuels (152,25 heures) au 1 ^{er} septembre 2023
Groupe I. Agents de production	
A. Agents d'exécution	
Échelon A1	1 754
Échelon A2	1 767
Échelon A3	1 780
B. Opérateurs de production	
Échelon B1	1 802
Échelon B2	1 823
Échelon B3	1 835
C. Conducteurs	
Échelon C1	1 851
Échelon C2	1 895
Échelon C3	2 104
Échelon C4	2 324
Groupe II. Agents administratifs ou technico-commerciaux	
Niveau A	1 754
Niveau B	1 824
Niveau C	1 897
Groupe III. Encadrement	
Maîtrise – Technique	
Niveau AMT A	2 083
Niveau AMT B	2 538
Niveau AMT C	2 987
Cadres	
Niveau cadres A1	2 313
Niveau cadres A2	2 678
Niveau cadres B	3 102
Niveau cadres C	4 017

Fait à Paris, le 26 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 14 avril 2023

relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle

NOR : ASET2350667M

IDCC : 1170

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

FFTB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

CFE-CGC chimie ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Par cet accord, les parties signataires affirment la nécessité d'accompagner les impacts de la crise sanitaire, de la guerre en Ukraine, des difficultés de recrutement et des évolutions technologiques sur l'activité de la branche professionnelle de l'industrie des tuiles et des briques et d'activer le dispositif mesures d'urgence de l'OPCO 2i.

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

- préserver les compétences et les savoir-faire liés aux formations techniques cœur de métier spécifiques à la terre cuite ;
- défendre l'emploi dans la filière de l'industrie tuiles et briques, en veillant à former les nouveaux embauchés aux fondamentaux des métiers de la branche ;
- accompagner les évolutions d'emploi, notamment liées aux technologies digitales et à la robotique ;
- soutenir socialement et économiquement les entreprises confrontées aux fluctuations, voire à la baisse du marché économique du secteur ;
- développer la responsabilité sociétale des entreprises.

Les parties signataires souhaitent également rappeler les engagements de la branche en matière d'emploi des jeunes, de la formation par l'alternance et au développement des CQP, issus de l'accord du 11 mai 2021.

1. Réalisation d'un diagnostic préalable

En préparation de la négociation de cet accord, les parties signataires et l'OPCO 2i ont souhaité établir un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique des entreprises de la branche.

Plus précisément, l'étude a porté d'une part, sur la dynamique 2022 des entreprises en termes d'activité et de recrutements, concernant les différents dispositifs de soutien auxquels les entreprises ont pu avoir recours ; d'autre part, sur les perspectives 2023-2024 notamment sur les besoins en formation et les besoins d'accompagnement en matière d'emplois/compétences.

Ce diagnostic est résumé ci-après :

Bilan 2022 : positif sur l'activité, des tensions dans le recrutement	<ul style="list-style-type: none"> Pour tous, une dynamique très positive de l'activité et des impacts de la hausse des coûts pour le moment maîtrisés. Seule 2 entreprises sur 18 ont procédé à des arrêts d'activité sur une période courte (2-3 semaines) et avec un impact très marginal sur l'activité. En conséquence un recours aux dispositifs plutôt limité en 2022 notamment l'APLD qui n'a concerné qu'une entreprise. Mais des difficultés de recrutements sensibles pour 80% et qui concerne quasiment tous les métiers, en particulier la maintenance (comme dans le reste de l'industrie). Dans ce contexte, une tendance à la diversification des stratégies de recrutement même pour des postes opérateurs, mais qui apparaît plus chronophage pour les équipes.
Perspectives 2023-2024 : de la prudence	<ul style="list-style-type: none"> Des perspectives 2023 globalement positives compte tenu des indicateurs de demande positifs. Mais des incertitudes fortes sur les coûts de l'énergie, sur l'application du plan de sobriété énergétique, dans un contexte d'un ralentissement possible du marché du neuf dès le second semestre 2023. Dans ce cadre, si « seules » 2 entreprises anticipent déjà des arrêts (mais représentent 62% des salariés de la branche), 3 d'entre elles se sont déjà organisées pour pouvoir avoir recours à l'APLD.
Des enjeux en matière de formation et de recrutement	<p>Formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Pour 3 entreprises sur 18 (elles concentrent 68% des salariés), une augmentation de l'effort de formation est anticipée, ce qui correspond souvent à une volonté de favoriser la mobilité interne dans un contexte de tension sur le recrutement ; la transmission des savoirs techniques/process. Des difficultés à avoir recours au CQP. Les thématiques privilégiées : en majeur, des formations cœurs de métier pour faire monter en compétences et fidéliser ; favoriser les mobilités professionnelles ; des formations management avec notamment l'idée de fidéliser les équipes ; les formations tuteurs pour favoriser la transmission de savoir ; le digital. <p>Recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> 61% des entreprises anticipent des recrutements, les métiers de la production et de la maintenance sont naturellement ceux qui vont concentrer le plus de recrutements. Certains recrutements liés à des développements de l'activité dans l'entreprise : SI, Process, RSE, ... En majeur, des attentes en matière de soutien à la formation ; d'attractivité de la filière notamment au niveau de la convention collective ; voire des appuis au recrutement

Ci-après, les besoins en formation de la branche mis en exergue par le diagnostic dont le résumé se trouve ci-après :

Cœur de métier	<ul style="list-style-type: none"> Formations maintenance (pour renforcer les compétences et fidéliser) : compétences électriques, automatisme, hydraulique (besoin évaluer à partir d'un référentiel de compétences, décliner en un système d'évaluation de façon à établir un plan de formation personnalisé) ; process Formation soudure (mobilité car métier difficile à recruter) ; terre cuite Formation maintenance des équipes de production de premier niveau (mobilité professionnelle)
Management	<ul style="list-style-type: none"> Montée en compétences des managers sur les bonnes pratiques, le pilotage des équipes, la transmission d'une culture d'entreprise Formation management dans le cadre de mobilité professionnelle (conducteur à chef d'équipe ; services support) → fondamentaux du management Formation management sur la gestion de l'intergénérationnel et le leadership
Formation tuteurs	<ul style="list-style-type: none"> Production et maintenance : transmission des fondamentaux du métier + tutorat) Formation tuteur (tout métier)
Décarbonation	<ul style="list-style-type: none"> Formations HSE Formation production : process et optimisation de l'utilisation des installations Formation sur les compétences énergétiques
Digital/SI	<ul style="list-style-type: none"> Formations SAP/ERP, avec des implications au niveau logistique, commercial, ADV, Marketing, Achat,... Accompagnement formation de nouveaux entrants IT, Cybersécurité, Formation digital GMAO, digitalisation des commandes ; digitalisation des catalogues, base de suivi clients, IPAD, SIRH
Autres	<ul style="list-style-type: none"> Anglais, dans le cadre de groupes internationaux Gestion transverse, gestion de projet, travail en mode projet non hiérarchique

2. Les éléments conjoncturels

Plusieurs éléments conjoncturels incitent les partenaires sociaux à négocier un accord portant sur les mesures d'urgence-formation.

En raison des éléments cités ci-avant, le contexte économique de l'industrie de la terre cuite (tuiles et briques) est délicat et incertain avec des perspectives de ralentissement de l'activité en 2023, 2024 et au-delà malgré un manque de visibilité, liées aux éléments ci-après.

Cette crise a pour effet une diminution brutale des investissements des particuliers, des entreprises et des collectivités. De septembre à novembre 2022, le nombre de permis de construire délivrés a reculé de presque 35 % au regard des trois mois précédents.

Les ventes des constructeurs de maisons individuelles, qui sont le marché principal pour l'industrie des tuiles et briques, réalisées en janvier 2023 ont reculé de 26,2 % par rapport à décembre 2022. L'année 2023 débute avec une chute rapide et inhabituelle des ventes de maisons individuelles. Sur les 12 derniers mois, ce sont 94 100 ventes qui sont comptabilisées, en recul de 31,2 % en glissement annuel. Jamais depuis le début des années 2000, l'activité n'était descendue à un aussi bas niveau, même lors de la crise économique et financière internationale venue des États-Unis en 2008-2009.

De plus, l'augmentation du coût des matières premières, de l'énergie et de la main d'œuvre affectent conjoncturellement et structurellement l'activité du bâtiment et de la construction. En janvier 2023, le nombre des mises en chantier a été légèrement inférieur à 30 000, soit un niveau proche de celui estimé pour les six derniers mois, mais inférieur de 7 % à la moyenne des douze mois précédant la crise sanitaire. Mesurées sur douze mois, les mises en chantier sont en net repli : 369 200 logements auraient été mis en chantier, soit 6,1 % de moins (- 24 100) que pendant les douze mois précédents et 4,3 % de moins qu'au cours des douze mois précédant la crise sanitaire (de mars 2019 à février 2020).

L'inflation massive des prix de l'énergie a pour effet un surcoût des produits de toiture et de murs, rendant ces produits moins attractifs sur le marché. Ajoutons à cela les diverses réglementations de la construction de logements neufs qui modifient structurellement la politique du logement avec des risques de perte des parts de marché sur les prochaines années.

En outre, la difficulté des primo-accédants (60 % des dossiers de financement sont refusés) à obtenir un prêt permettant la mise en chantier d'une maison et le taux de croissance en France prévu pour 2023 à 0,5 %, auront des répercussions sur l'activité du secteur tuiles et briques.

Ce contexte incertain et la mise en place d'un plan de sobriété énergétique du gouvernement avec des périodes de délestage possibles et probables, font craindre des arrêts temporaires forcés dans le courant de l'hiver 2023/2024.

Ces arrêts entraîneraient la mise en activité partielle des salariés pour des périodes indéterminées. Afin de se prémunir de ce risque, les partenaires sociaux rappellent que la branche a déjà négocié un accord portant sur l'activité partielle de longue durée (APLD).

Enfin, il est à noter que la branche a une pyramide des âges avec une moyenne d'âge en 2021 de 43,52 ans et une moyenne d'ancienneté de 15 ans et devra faire face à de nombreux départs à la retraite de l'ordre de 6 % par an en moyenne, dans les conditions actuelles des dispositions légales relatives à la retraite, sans prendre en compte les autres départs volontaires.

Pour faire face à ce flux de sorties de salariés, la profession doit mettre en œuvre des actions de formation relatives au cœur des métiers de la terre cuite et aux activités de maintenance de premiers et seconds niveaux pour former les opérateurs, conducteurs d'installations et chefs d'équipe.

De plus, la branche des tuiles et briques est également confrontée à deux problématiques connues dans l'industrie, la difficulté à recruter :

- des agents et des techniciens de maintenance, métiers en tension depuis plusieurs années ;
- des profils expérimentés dans l'industrie d'où la nécessité accrue de devoir former les nouveaux embauchés qui viennent d'environnements très éloignés du milieu industriel et notamment de la terre cuite.

Dans un tel contexte, la branche craint une perte de compétences sur des métiers clés du secteur avec des risques d'affaiblir les performances et la compétitivité de nos activités. Les partenaires sociaux sont déterminés à s'engager dans des dispositifs de formation d'urgence pour accompagner les mutations rapides (automatisation, robotisation, digitalisation, décarbonation) auxquelles doit faire face la branche.

3. Les enjeux en matière de formation

Les partenaires sociaux, attachés à la sécurisation des compétences métiers et des savoirs au sein de la branche, ont estimé nécessaire de mettre en place un accord portant sur les mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation pour que les entreprises puissent poursuivre leurs actions de formation dans un contexte économique incertain et complexe.

Ils ont souhaité également prioriser les formations cœur de métier du secteur dans l'ordre suivant :

- en première position, ils ont souhaité valoriser les quatre certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP) ;
- en seconde position, les formations portant sur le développement du tutorat, les actions de formation en situation de travail (AFEST) et transfert d'expérience (TSE) ou équivalent, ainsi que les formations liées au process de production de la terre cuite ;
- en troisième position, les formations portant sur la maintenance, l'automatisation, ainsi que le management.

À ce titre, ils se sont accordés sur les dispositions suivantes :

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

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises visées par la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (IDCC 1170).

Il s'applique à tous les salariés dont relèvent les entreprises et établissements précités.

Article 2 | *Modalités*

Article 2.1 | *Les formations visées*

Les formations visées par le présent accord concernent les formations suivantes dans l'ordre des priorités :

- classe 1 : les quatre certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP) :
 - CQP préparateur de terre ;
 - CQP conducteur d'installations automatisées ;
 - CQP technicien de maintenance ;
 - CQP chef d'équipe ;
- classe 2 : les formations portant sur le développement du tutorat, les actions de formation en situation de travail (AFEST) et transfert d'expérience (TSE) ou équivalent, ainsi que les

formations liées au process de production de la terre cuite. Ci-après la liste non exhaustive des formations prises en charge :

- séchage ;
- cuisson ;
- engobage ;
- émaillage ;
- céramique ;
- classe 3 : les formations portant sur le management, la maintenance et l'automatisation. Ci-après la liste non exhaustive des formations prises en charge :
 - robotisation, robotique ;
 - bases de la maintenance ;
 - mécanique/motorisation ;
 - méthodologie de la maintenance ;
 - pneumatique et hydraulique ;
 - renforcement des compétences métiers et techniques de maintenance ;
 - soudage, pliage sur machine, tourneur fraiseur.

Article 2.2 | Les 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 modalités du présent article.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCO 2i selon des priorités et principes définis par la CPNEFP de la branche tuiles et briques.

Pour les actions engagées à compter du 1^{er} septembre 2023 et jusqu'au 31 août 2025 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont :

Pour les formations prioritaires de classe 1 :

- coûts pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : 100 % ;
- frais annexe (transport, hébergement, repas) :
 - transport à 100 % tarif SNCF deuxième classe/indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur ;
 - repas du midi : 20 euros ;
 - repas du soir : 25 euros ;
 - hébergement : 120 euros TTC petit déjeuner compris.

Pour les formations de classe 2 :

- coûts pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : prise en charge à hauteur de 30 € bruts de l'heure.

Concernant les formations internes (AFEST, TSE ou équivalent), il est convenu que la rémunération du formateur interne est prise en charge à 100 %.

Pour les formations de classe 3 :

- coûts pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : prise en charge à hauteur de 30 € bruts de l'heure.

Ces formations peuvent être financées selon les modalités définies précédemment dans les limites du budget global alloué par l'OPCO 2i pour chaque exercice du 1^{er} septembre 2023 à décembre 2023, du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024 et du 1^{er} janvier 2025 au 31 août 2025.

Article 2.3 | Modalités de gestion de l'enveloppe budgétaire octroyée pour la branche

Les modalités de gestion de l'enveloppe budgétaire octroyée pour la branche doivent être définies par la CPNEFP de l'industrie des tuiles et briques avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les partenaires sociaux considèrent que les entreprises de moins de 50 salariés en situation de fragilité économique bénéficieront prioritairement des dispositions du présent accord.

Article 3 | Activité partielle

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Les périodes de réduction d'horaire ou de non-travail devront être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue en vue de maintenir et développer les compétences des salariés, en anticipant et préparant les mutations à l'œuvre dans la filière.

Au titre de l'accord du 30 novembre 2021 relatif à la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée signé par les partenaires sociaux de la branche, il est rappelé que les entreprises se sont engagées en matière de formation professionnelle, notamment à l'article 9 dudit accord.

Les entreprises confrontées à des baisses d'activité qui auront recours aux dispositifs précités dans cet article, pourront via la formation professionnelle agir pour le maintien dans l'emploi et l'accroissement des compétences ainsi que des qualifications des salariés.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salarié(e)s

Au regard de l'objet du présent accord, qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est cependant rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés pourront bien bénéficier de l'ensemble des dispositions du présent accord.

Article 5 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires au présent accord rappellent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et le déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Article 6 | Durée de l'accord

L'accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2023.

Il est conclu pour une durée déterminée de deux ans.

Article 7 | Suivi de l'accord

Les parties signataires au présent accord conviennent de réaliser chaque semestre dans le cadre d'une réunion dédiée de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, un bilan de l'impact de celui-ci sur le recours des entreprises aux actions de formation.

Un bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées ainsi qu'un état des financements engagés seront réalisés en lien avec l'OPCO 2i.

Ce bilan comprendra les indicateurs suivants :

- pour les formations de classe 1 :
 - le nombre de stagiaires par CQP ;
 - le nombre de personnes femmes/hommes ayant bénéficié de formations CQP ;
 - les évolutions professionnelles dans la classification (groupes et niveaux) ;
 - le détail des coûts pédagogiques par CQP ;
- pour les formations de classe 2 et 3 :
 - nombre de stagiaires formés avec le détail par thème ;
 - le nombre de personnes femmes/hommes ayant bénéficié de formations ;
 - les évolutions professionnelles dans la classification (groupes et niveaux) ;
 - le détail des coûts pédagogiques par thème ;
 - nombre de formations certifiantes ;
- pour l'ensemble des formations classe 1, 2 et 3 :
 - nombre de personnes en contrat à durée déterminée et en contrats de professionnalisation et nombre de contrats transformés en contrat à durée indéterminée ;
 - nombre de personnes ayant eu une certification dans le cadre du présent accord.

La CPNEFP pourra soumettre à la CPPNI toute demande d'ajustement nécessaire du présent accord dans le cadre d'un avenant.

Article 8 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 9 | Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires pendant une période correspondant à un cycle électoral, et est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 10 | Dépôt et publicité

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 de Paris.

Article 11 | Notification et demande d'extension de l'accord

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 14 avril 2023

relatif au fonctionnement dématérialisé des réunions paritaires

NOR : ASET2350668M

IDCC : 1170

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

FFTB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

CFE-CGC chimie ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion de la CPPNI du 12 janvier 2023, les partenaires sociaux ont engagé une réflexion sur les solutions permettant d'actualiser le dispositif conventionnel relatif à l'organisation et au fonctionnement du paritarisme. En effet, les règles de participation aux réunions paritaires ont été définies par un accord du 4 juin 2015 et un accord du 5 décembre 2017.

Ces dispositions, qui ont pour objectif de faire intégralement partie de la convention collective de l'industrie des tuiles et des briques, s'appliquent à l'ensemble des réunions paritaires et des groupes techniques. Elles n'ont pas vocation à se substituer aux accords de fonctionnement susvisés. Elles viennent compléter ces derniers de manière additionnelle. L'ensemble des règles de fonctionnement des commissions paritaires restent régies par ces accords. Le présent accord définit seulement les modalités de fonctionnement dématérialisées des réunions paritaires.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent que la tenue de réunions en présentiel constitue la règle générale, mais soulignent toutefois que la tenue de réunions partiellement ou en totalité en distanciel peut permettre d'une part le maintien des commissions et

la participation de tous, dans certaines circonstances d'une part, et d'autre part de favoriser le dialogue social en laissant la possibilité d'être présents à distance :

- en cas de restrictions réglementaires à la tenue de réunions en présentiel ou de restrictions des déplacements, comme nous avons pu le constater dans le cadre de la crise sanitaire récente ;
- si la majorité des membres des organisations syndicales et la majorité en audience représentative des commissions paritaires décident de tenir une réunion exceptionnelle en distanciel ;
- si un représentant devant participer aux réunions ne peut y assister en présentiel compte tenu de ses contraintes personnelles, la réunion pourra se dérouler de manière mixte.

En effet, malgré les restrictions de déplacements et de réunions en lien avec la crise sanitaire nationale « Covid-19 », les accords et avenants conclus entre 2019 et 2021 ont permis la tenue des réunions paritaires et de ne pas interrompre, pendant une longue période, le dialogue social de notre branche.

Même si les réunions en présentiel doivent rester la règle générale, il a été matériellement possible de tenir des réunions paritaires à distance, grâce notamment au développement des outils informatiques et des logiciels mis à disposition. Dans ce cadre, le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, précise le déroulement des réunions paritaires lorsque les membres de la délégation syndicale ou de la délégation patronale décident de suivre à distance et de façon dématérialisée lesdites réunions.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions conventionnelles du présent accord sont applicables de plein droit, aux réunions paritaires, organisées dans le cadre de la CPPNI, de la CPNEFP et aux réunions du groupe technique paritaire, placé sous l'égide de la CPNEFP.

Sur le cas spécifique des jurys CQP, il est rappelé que la présence physique du jury et des candidats est la règle. Ainsi, le recours au distanciel ne pourrait s'envisager qu'en cas de restrictions réglementaires.

Article 2 | Participation aux réunions paritaires en distanciel

Les personnes appelées à siéger au sein d'une réunion paritaire dans les conditions fixées au présent accord peuvent, si elles le souhaitent, décider d'y participer de façon dématérialisée.

Dans le cas où une ou plusieurs personnes participeraient à une réunion paritaire en distanciel, la FFTB différenciera dans la feuille de présence envoyée à l'employeur, les participants en présentiel et ceux en distanciel.

Dans l'hypothèse où le salarié appelé à participer à une réunion paritaire de manière dématérialisée ne disposerait pas du matériel nécessaire pour établir une connexion avec un débit suffisant, il devra en informer son entreprise.

L'entreprise mettra en œuvre avec l'intéressé les solutions permettant sa participation aux réunions en visio-conférence, dans la mesure du possible.

L'employeur devra répondre par tout moyen à la demande du salarié sous un délai maximum de 48 heures. Dans l'hypothèse où un local de l'entreprise ne pourrait pas être mis à disposition du représentant, ou à défaut de l'employeur, un local à proximité, le cas échéant un local syndical, du lieu du domicile ou du lieu de l'entreprise sera recherché.

Article 3 | *Maintien de salaire et remboursement des frais de participation pour les représentants syndicaux participant aux réunions en visio-conférence*

Article 3.1 | *Maintien de salaire*

Les heures d'absence correspondant à la durée de l'horaire habituel de travail qui auraient été effectuées si la personne avait travaillé, seront payées comme telles par l'entreprise, à l'échéance habituelle. Elles resteront sans incidence sur les primes acquises habituellement par le salarié.

Dans la limite énoncée ci-dessus, ces heures d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul du temps de travail.

La participation à une réunion paritaire prévue à l'agenda social, en visio-conférence sera décomptée comme une journée de travail, temps de déplacement compris.

La participation à une réunion paritaire exceptionnelle en visio-conférence, de la CPNEFP, en délai contraint et lorsqu'une délibération paritaire doit être prise, sera décomptée en demi-journée, selon le principe que chaque demi-journée commencée est décomptée.

Si le salarié doit se rendre dans un local de connexion, le temps cumulé de trajet aller/retour vers ce local de connexion et le temps de réunion, seront décomptés et rémunérés dans la limite d'une journée de salaire, à charge pour ce salarié d'en apporter la justification à son employeur.

Article 3.2 | *Remboursement des frais de participation*

Les frais éventuels de déplacement (frais kilométriques et dépenses annexes liées) seront remboursés selon les règles définies à l'article 7.8.1 de l'accord du 5 décembre 2017 portant création, fonctionnement et organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 4 | *Durée et suivi de l'accord*

L'accord entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | *Adhésion*

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 6 | *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires pendant une période correspondant à un cycle électoral, et sera ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 7 | Dépôt et publicité

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 de Paris.

Article 8 | Notification et demande d'extension de l'accord

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3215 | Convention collective nationale

IDCC : 1267 | **PÂTISSERIE**

Avenant n° 102 du 16 mai 2023
relatif au barème de la grille nationale des salaires au 1^{er} mai 2023

NOR : ASET2350644M

IDCC : 1267

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

CNAPCCGTF ;

CNGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été décidé les mesures suivantes :

Article 1^{er} | Barème. Date d'application

Conformément à l'article 37 de la convention collective de la pâtisserie, une revalorisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} mai 2023 de :

+ 2,22 % pour les coefficients de 160 à 185 compris ;

+ 2,00 % pour les coefficients suivants.

Le nouveau barème figure en annexe 1.

Article 2 | Champ d'application

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 | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les signataires de l'accord réaffirment l'importance qu'ils attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À cet effet, ils rappellent que les politiques de rémunération doivent être guidées par ce principe impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, un traitement similaire entre les femmes et les hommes.

Article 4 | Extension

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

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

Fait à Levallois-Perret, le 16 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Applicable à compter du 1^{er} mai 2023.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Nombre d'heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	11,6428	151,67	1 765,8635
165	11,7144	151,67	1 776,7230
170	11,8473	151,67	1 796,8800
175	11,9188	151,67	1 807,7244
180	12,0620	151,67	1 829,4435
185	12,4299	151,67	1 885,2429
190	12,7194	151,67	1 929,1514
220	14,5962	151,67	2 213,8057
250	16,5750	151,67	2 513,9303
270	17,8908	151,67	2 713,4976
290	19,2372	151,67	2 917,7061
310	20,5632	151,67	3 118,8205
330	21,8892	151,67	3 319,9350
350	23,2152	151,67	3 521,0494
Personnel de vente			
160	11,6428	151,67	1 765,8635
165	11,7144	151,67	1 776,7230
170	11,8473	151,67	1 796,8800
175	11,9188	151,67	1 807,7244
180	12,0620	151,67	1 829,4435
200	13,2500	151,67	2 009,6275
210	13,9400	151,67	2 114,2798
250	16,5750	151,67	2 513,9303
Personnel des services administratifs			
Employés			
160	11,6428	151,67	1 765,8635
165	11,7144	151,67	1 776,7230
170	11,8473	151,67	1 796,8800
180	12,0620	151,67	1 829,4435
190	12,7194	151,67	1 929,1514

Coefficient	Salaire horaire	Nombre d'heures	Salaire mensuel
Personnel d'entretien			
Ouvriers d'entretien			
160	11,6428	151,67	1 765,8635
165	11,7144	151,67	1 776,7230
190	12,7194	151,67	1 929,1514
Personnel de livraison			
165	11,7144	151,67	1 776,7230
170	11,8473	151,67	1 796,8800
180	12,0620	151,67	1 829,4435
190	12,7194	151,67	1 929,1514

Avenant du 14 mars 2023

à l'accord du 9 mars 2020
relatif à la mise en place du dispositif de promotion
ou reconversion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2350603M

IDCC : 1505

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

FECP ;

Synadis Bio,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA CS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte en constante mutation technologique et de rapide évolution des métiers, la formation professionnelle est importante tant pour les salariés que pour les entreprises.

Les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations professionnelles représentatives des employeurs de la branche ont notamment pour objectif d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la branche.

À cette fin, l'accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en place du dispositif de promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) vise à faciliter la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) pour les salariés de la branche qui veulent bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, ou changer de métier, et permettre aux entreprises d'anticiper les mutations et l'obsolescence des compétences tout en répondant à leurs besoins.

Considérant la Pro-A comme un enjeu prioritaire, les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations professionnelles représentatives des employeurs de la branche

issue de la scission, intervenue en décembre 2021, au sein de la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, souhaitent mettre en cohérence les formations éligibles avec la réalité des métiers et leurs évolutions.

En effet, la réduction du champ d'application de la convention collective du commerce de détail non alimentaire non spécialisé aux seuls métiers du commerce de détail alimentaire généraliste de proximité et du commerce spécialiste en produits biologiques, a, notamment, sensiblement rapproché les besoins en compétences et en évolution professionnelle des salariés de ceux de la branche du commerce de gros et détail à prédominance alimentaire, en matière de CQP.

C'est pourquoi, le présent avenant vise à mettre à jour la réalité des besoins en matière de certifications au sein de la branche nouvellement créée.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en place du dispositif de promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) au sein de la convention collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Il révisé et met à jour la liste des formations éligibles à la Pro-A, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 5 mai 2020 qui prévoit que les parties signataires conviennent de réexaminer cette liste, en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), chaque fois que des ajustements seront nécessaires, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 | Mise à jour et révision de la liste des certifications éligibles à la Pro-A

3.1. Liste initiale republiée et mise à jour

La liste des certifications définie dans l'accord du 9 mars 2020 a évolué. Certaines certifications inactives à ce jour ont fait l'objet d'un nouveau dépôt et d'un nouvel enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Dans le cadre de cet article la liste des certifications éligibles à la Pro-A est intégralement republiée en annexe du présent avenant.

Les formations inactives sont retirées de la liste initiale et remplacées, lorsque cela est le cas, par les formations actives déposées par les certificateurs et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.

Les formations inactives et non encore réactivées sont également conservées afin d'être automatiquement ajoutées dès leur renouvellement au RNCP conformément à la doctrine définie par la DGEFP permettant que les certifications faisant l'objet d'une procédure de renouvellement ou d'inscription au RNCP ne feront désormais plus l'objet d'une exclusion dans les arrêtés d'extension, mais d'une simple réserve. Les signataires du présent avenant précisent que les projets de certifications présents dans la liste s'ajouteront automatiquement à celle-ci dès qu'ils sont renouvelés au RNCP.

3.2. Nouvelles certifications

Sont intégrées, à la liste initiale, les certifications suivantes. Elles correspondent aux critères de forte mutation de l'activité et répondent aux risques d'obsolescence des compétences, conformément aux dispositions légales.

De la même manière que cela est précisé dans l'article 3.1, les formations inactives et non encore réactivées sont également conservées afin d'être automatiquement ajoutées dès leur renouvellement au RNCP conformément à la doctrine définie par la DGEFP permettant que les certifications faisant l'objet d'une procédure de renouvellement ou d'inscription au RNCP ne feront désormais plus l'objet d'une exclusion dans les arrêtés d'extension, mais d'une simple réserve. Les signataires du présent avenant précisent que les projets de certifications présents dans la liste s'ajouteront automatiquement à celle-ci dès qu'ils sont renouvelés au RNCP.

3.3. Liste des certifications éligibles à la Pro-A

Les certifications figurant aux articles 3.1 et 3.2 du présent accord seront mises en ligne sur le site de l'Opcommerce dès la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à partir du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents.

Une demande d'extension sera adressée au ministère du travail.

Article 6 | Publicité et formalités de dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7 | Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

Article 8 | Extension

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 14 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Titre Pro	Cariste d'entrepôt	3	34857	28/07/2025
Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	3	34860	28/07/2025
Titre professionnel	Agent magasinier	3	1852	23/02/2024
Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	3	1884	19/01/2024
BEP	Logistique et transport	3	7387	01/01/2024
CAP	Opérateur/opératrice logistique	3	22689	01/01/2024
Bac Pro	Logistique	4	1120	01/01/2024
Titre Pro	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	4	36237	21/04/2027
Titre Pro	Technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5	1901	08/03/2023
DUT	Gestion logistique et transport	5	2462	01/01/2024
BTS	Transport et prestations logistiques	5	12798	01/01/2024
Diplôme d'université	Responsable en logistique et transports	6	36646	01/07/2025
Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6	35896	15/09/2026
Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	6	35869	15/09/2024
Titre RNCP	Responsable logistique	6	37080	23/11/2027
Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	6	29988	01/01/2024
Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6	29989	01/01/2024
Licence professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	6	29992	01/01/2024
Titre RNCP	Manager des opérations logistiques internationales	7	36631	01/07/2027

Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	34915	14/09/2025
Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	26146	08/02/2023
Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	32176	04/01/2024
Titre RNCP	Manager de la supply chain et Achats (MS)	7	32227	18/12/2023
Titre RNCP	Manager des achats et de la chaîne logistique – Supply chain (MS)	7	36391	25/04/2027
Titre RNCP	Manager de la chaîne logistique et achats (MS)	7	36980	24/10/2025
Titre RNCP	Manager transport, logistique et commerce international	7	35748	08/07/2026
Master	Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)	7	34032	31/08/2024
CQP	Boucher	-	32095	04/01/2024
CQP	Vendeur fruits et légumes	-	32097	04/01/2024
CQP	Vendeur fromages	-	32098	04/01/2024
CQP	Vendeur charcuterie	-	32092	04/01/2024
CQP	CQP employé de commerce	-	32447	01/01/2024
CAP	Charcutier traiteur	3	538	01/01/2024
CAP	Equipier polyvalent du commerce	3	34947	31/08/2025
MC5	Employé traiteur	3	958	01/01/2024
CAP	Pâtissier	3	5226	01/01/2024
CAP	Poissonnier	3	5227	01/01/2024
CAP	Boucher	3	6993	01/01/2024
BEP	Boucher charcutier	3	7135	01/01/2024
CAP	Boulangier	3	18704	01/01/2024
CAP	Primeur	3	28809	01/01/2024
CAP	Crémier fromager	3	28799	01/01/2024

Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Titre RNCP	Employé commercial	3	37099	15/12/2027
BEP	Métiers de la relation client et aux usagers	3	7604	01/01/2024
CTM	Préparateur, vendeur en boucherie, option charcuterie-traiteur (CTM)	3	36644	01/07/2025
Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	3	35010	14/10/2025
BP	Charcutier traiteur	4	975	01/01/2024
Titre professionnel	Assistant manager d'unité marchande	4	35233	16/02/2026
Bac Pro	Boucher charcutier traiteur	4	7067	01/01/2024
Bac Pro	Boulangier pâtissier	4	7068	01/01/2024
Bac Pro	Poissonnier écailler traiteur	4	7069	01/01/2024
Bac Pro	Bac Pro – Métiers du commerce et de la vente : option A « Animation et gestion de l'espace commercial »	4	32208	01/01/2024
Bac Pro	Accueil – Relation clients et usagers	4	9638	01/01/2024
Titre professionnel	Conseiller de vente	4	37098	25/01/2028
Titre RNCP	Vendeur conseil omnicanal	4	36865	29/09/2027
BP	Boucher	4	26612	01/01/2024
Titre RNCP	Conseiller commercial	4	31005	31/07/2023
Bac Pro	Métiers de l'accueil	4	32049	01/01/2024
Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente : option A « Animation et gestion de l'espace commercial »	4	32208	01/01/2024
BTS	Diététique	5	1045	01/01/2024
DEUST	Alimentation nutrition	5	2871	01/01/2024
DUT	Techniques de commercialisation	5	2927	01/01/2024
BTS	BTS technico-commercial	5	4617	01/01/2024

Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Titre	Gestionnaire d'unité commerciale	5	36141	26/01/2027
Titre RNCP	Gestionnaire administration des ventes	5	35663	17/06/2024
Bac Pro	Esthétique cosmétique parfumerie	5	30312	01/01/2024
Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5	32291	04/03/2024
BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	5	34030	31/08/2024
BTS	Management commercial opérationnel	5	34031	31/08/2024
CQP	Manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente	-	32102	04/01/2024
CQP	Manager opérationnel en magasin	-	32103	04/01/2024
CQP	Animateur opérationnel en magasin	-	32104	04/01/2024
Titre RNCP	Entrepreneur de petites entreprises	5	34324	18/11/2024
Titre RNCP	Manager de rayon	5	34558	24/04/2025
Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	5	34809	23/07/2025
BTS	Esthétique cosmétique	5	20693	01/01/2024
Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6	31923	17/12/2023
Titre	Chargé du développement commercial	6	37075	23/11/2025
Titre	Responsable du développement commercial	6	36726	20/07/2023
Titre	Chargé de développement marketing et commercial	6	36374	25/04/2024
Titre	Responsable marketing et communication	6	36609	01/07/2025
Titre	Responsable du développement commercial	6	36610	01/07/2025
Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	6	19369	21/12/2021
Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	6	35754	08/07/2023
Titre	Responsable de la distribution omnicanale	6	36534	01/06/2025
Titre RNCP	Responsable du marketing et du développement commercial	6	35025	31/08/2025

Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Titre	Responsable de centre de profit en distribution	6	29441	21/12/2021
Licence professionnelle	Commerce et distribution	6	29740	01/01/2024
Titre RNCP	Manager commerce Retail	6	37005	24/10/2024
Licence professionnelle	Commercialisation des produits alimentaires (fiche nationale)	6	30055	01/01/2024
Licence professionnelle	Métiers de la santé : nutrition, alimentation (fiche nationale)	6	30113	01/01/2024
Titre RNCP	Chargé(e) de projet en nutrition	6	26803	07/09/2021
Titre RNCP	Manager du développement commercial	7	36149	26/01/2025
Titre RNCP	Manager de la stratégie marketing digital	7	37280	25/01/2026
Master	Marketing, vente	7	31501	01/01/2024
Titre	Manager dirigeant	7	36371	25/04/2027
Titre	Visuel merchandiser retail	5	37082	23/11/2024
Titre	Responsable visuel merchandiser	6	34790	23/07/2023
Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6	29971	01/01/2024
Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation	6	30719	24/05/2021
Titre RNCP	Concepteur designer graphique	6	31185	07/08/2022
Titre RNCP	Développeur web	5	35959	15/10/2026
Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6	29969	01/01/2024
Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'École internationale des sciences du traitement de l'information – Spécialité génie mathématique	7	8987	01/01/2024

Accord de méthode du 12 avril 2023
relatif à la fixation de l'agenda social pour les années 2023 à 2025

NOR : ASET2350656M

IDCC : 1516

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

SYNOFDES ;

SYCFI ;

Les acteurs de la compétence,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation se sont unanimement accordées pour mener un travail de mise à jour à droit constant de la convention collective de branche qui était devenue largement obsolète. À cette occasion, des travaux de recensement des remarques et points de négociation souhaités par les organisations syndicales représentatives de salariés ont été menés. Ils permettent aujourd'hui aux parties prenantes d'avoir une vision des thématiques susceptibles de faire l'objet d'une négociation.

Le contexte politique, social et économique actuel ainsi que les enjeux auxquels sont confrontés les organismes de formation et leurs salariés du fait des différentes mutations – réglementaires, technologiques, sanitaires, écologiques – ayant impacté l'ensemble des métiers ont par ailleurs fait émerger d'autres thématiques de négociations dont les partenaires sociaux de la branche ont décidé de s'emparer.

Le présent accord de méthode a pour objectif d'organiser le dialogue social de la branche au regard des textes en vigueur et de leur suivi ainsi que les éventuelles négociations telles que présentées ci-dessus. Pour ce faire, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs décident d'établir une feuille de route relative à ces travaux afin de séquencer pour les années 2023 à 2025 les discussions au sein de la branche des organismes de formation. Elles en déterminent le cadre et les modalités dans les conditions ci-dessous précisées.

Article 1^{er} | *Thèmes et calendrier*

Article 1.1 | *Calendrier thématique*

Le calendrier indicatif des travaux paritaires est défini ci-après :

(Voir page suivante.)

Date	Année 2023					Année 2024		Année 2025	
	Thème	12/04/2023	27/06/2023	21/09/2023	12/12/2023	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2
	Minima 2023 – Clause de revoiture	Finalisation des travaux							
	Mise à jour à droit constant CCN OF		Fin des travaux						
	Collecte du paritarisme	Début des travaux		Fin des travaux					
	Règlement intérieur des commissions	Reprise des travaux	Fin des travaux						
	Maladie/prévoyance	Début des travaux		Fin des travaux					
	Durée du travail		Début des travaux			Fin des travaux			
	Télétravail		Début des travaux			Fin des travaux			
	Champ d'application de la CCN OF					Début des travaux			Fin des travaux
	Rémunération			Début des travaux			Fin des travaux		
	Partage de la valeur				Début des travaux			Fin des travaux	
	Épargne salariale								
	Minima 2024			Début des travaux	Fin des travaux				
	Emploi des seniors				Début des travaux		Fin des travaux		
	Formation professionnelle				Début des travaux : suivi de l'accord		Fin des travaux		

Date	Année 2023				Année 2024		Année 2025	
Thème	12/04/2023	27/06/2023	21/09/2023	12/12/2023	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2
Droit syndical				Début des travaux		Fin des travaux		
QVCT/RSE				Début des travaux			Fin des travaux	
Classifications					Début des travaux : suivi de l'accord		Fin des travaux	
Égalité professionnelle					Début des travaux		Fin des travaux	
Minima 2025					Début des travaux	Fin des travaux		
Contrats de travail					Début des travaux		Fin des travaux	
Temps partiel						Début des travaux		Fin des travaux
Recommandation santé/prévoyance							Début des travaux	Fin des travaux
Minima 2026							Début des travaux	Fin des travaux

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation rappellent qu'elles attachent une attention particulière au sujet de l'égalité professionnelle pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération. Elles soulignent également que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Article 1.2 | Modalités spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés

Dans la conduite de chacune des négociations visées ci-dessus, la situation des entreprises de moins de 50 salariés fait l'objet d'une réflexion pouvant donner lieu à des stipulations spécifiques les concernant ou justifier des motifs pour lesquels aucune disposition spécifique ne serait adoptée.

Article 2 | Déroulement des travaux

Conformément à l'article 18 de la convention collective des organismes de formation, les travaux et négociations sur les thématiques sus-énoncées sont engagées dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

En tant que de besoin, la CPPNI peut :

- soit déléguer à une commission paritaire existante les travaux sur une thématique particulière ;
- soit décider de confier à un groupe de travail, thématique et restreint le soin de réaliser les travaux préparatoires aux négociations.

En tout état de cause, les partenaires sociaux conviennent de la démarche qui suit pour organiser les travaux sur chacune des thématiques précitées :

Transmission préalable des informations

Chaque organisation professionnelle d'employeurs et chaque organisation syndicale de salariés transmet à la présidence paritaire de la commission considérée, 8 jours ouvrés avant la réunion, les éléments d'information qu'elle souhaite porter à la connaissance de l'ensemble des partenaires sociaux. Ces éléments sont circularisés sans délai à l'ensemble des partenaires sociaux concernés.

Transmission des propositions

Le collège employeur ou le collège salarié adresse ses propositions écrites à l'autre collège dans un délai minimal de 5 jours ouvrés précédant la date de la réunion.

Tenue d'une ou plusieurs réunions

À l'issue de la première réunion, les partenaires sociaux déterminent la nécessité d'avoir une ou plusieurs réunions. Le cas échéant, ils fixent le calendrier des travaux paritaires.

Issue des travaux

Les partenaires sociaux déterminent, en fonction de la teneur de leurs échanges et des sujets abordés, la forme que prennent leurs travaux. Il peut s'agir, sans que cette liste soit limitative, d'un accord, un avenant, une décision, un guide, des travaux complémentaires, etc.

Article 3 | *Durée, entrée en vigueur et révision de l'accord*

Le présent accord est conclu pour la durée des travaux visée à l'article 1^{er} et prend fin au 31 décembre 2025 au plus tard. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 4 | *Clause de rendez-vous et de suivi*

Les parties au présent accord conviennent de se réunir afin de faire un point sur l'application du présent accord à la première CPPNI de chaque année civile pour, le cas échéant, convenir d'en revoir les termes si nécessaire.

Ce rendez-vous permettra d'adapter, au besoin, le calendrier des travaux initialement déterminé par les parties.

Article 5 | *Notification et dépôt*

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

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

Fait à Paris, le 12 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 12 avril 2023

relatif à la réécriture à droit constant de l'article 17 de la convention collective

NOR : ASET2350663M

IDCC : 1516

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

SYNOFDES ;

SYCFI ;

Les acteurs de la compétence,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le droit du travail a fait l'objet de nombreuses réformes depuis le texte originel de création de la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988. Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche ont ainsi fait le constat de l'obsolescence de nombreuses dispositions conventionnelles consécutive à ces évolutions législatives et réglementaires. Elles ont en conséquence décidé de procéder à une mise à jour de l'écriture du texte conventionnel, et ce afin de répondre aux objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables aux entreprises de formation appliquant la convention collective nationale des organismes de formation.

Cette actualisation – réalisée en plusieurs temps, qui font l'objet d'avenants successifs – est opérée à droit conventionnel constant : les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les stipulations obsolètes étant quant à elles corrigées ou supprimées.

Le présent avenant opère une mise à jour de l'article 17 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « Service national ». Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche se sont accordées pour actualiser le contenu de cet article au regard des dispositions légales et réglementaires applicables, ainsi que des modifications conventionnelles survenues ces dernières années.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

Article 1^{er} | Champ d'application

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

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

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis et Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

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

Article 2 | Réécriture de l'article 17 de la convention collective nationale des organismes de formation

Les stipulations de l'article 17 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

« Article 17 | Défense et citoyenneté. Réserve militaire

17.1. Afin de participer à la journée défense et citoyenneté, les salariés ou apprentis âgés de 16 à 25 ans bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 journée, sans perte de rémunération. Cette journée d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

17.2. Les salariés ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficient sur demande écrite d'une autorisation d'absence de 8 jours ouvrés par année civile au titre de leurs activités dans la réserve.

Cette durée peut être réduite par l'employeur à 5 jours dans les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise le justifie.

La demande écrite doit parvenir au moins 1 mois avant l'entrée au service de la réserve.

Au-delà de cette durée, le réserviste requiert l'accord de son employeur avec un préavis d'un (1) mois.

L'employeur peut opposer un refus motivé qui est notifié tant au salarié qu'à l'autorité militaire dans les 15 jours suivant réception de la demande écrite.

Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales. »

Article 3 | *Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4 | *Notification, dépôt et demande d'extension*

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

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

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 12 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 12 avril 2023

relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2023

NOR : ASET2350654M

IDCC : 1516

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

SYCFI ;

Les acteurs de la compétence,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFTD ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant détermine les salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2023 dans la branche des organismes de formation.

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation rappellent que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, définissent la politique salariale de leur structure en respectant les salaires minima conventionnels annuels bruts correspondant aux niveaux de classification auxquels les salariés sont positionnés.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

Elles soulignent par ailleurs que les stipulations du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, y compris dans les DROM COM.

Ses stipulations s'appliquent aux salariés employés à la date de conclusion du présent avenant, ou embauchés postérieurement à cette date.

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

Article 2 | Salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2023

Les partenaires sociaux décident d'une nouvelle revalorisation de la grille de salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2023.

La grille de salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2023 est la suivante :

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2023 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
1	De 100 à 109	21 657,24 €
2	De 110 à 119	21 710,03 €
3	De 120 à 132	21 813,17 €
4	De 133 à 144	21 840,68 €
5	De 145 à 157	21 917,76 €
6	De 158 à 170	21 966,49 €
7	De 171 à 185	22 119,04 €
8	De 186 à 199	23 458,81 €
9	De 200 à 206	23 983,59 €
10	De 207 à 213	24 857,50 €
11	De 214 à 219	25 673,35 €
12	De 220 à 226	26 372,65 €
13	De 227 à 233	27 188,49 €
14	De 234 à 239	28 004,34 €
15	De 240 à 245	28 703,63 €
16	De 246 à 251	29 402,91 €
17	De 252 à 257	30 102,21 €
18	De 258 à 263	30 801,50 €
19	De 264 à 269	31 500,80 €

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2023 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
20	De 270 à 277	32 200,09 €
21	De 278 à 285	33 132,48 €
22	De 286 à 293	33 900,31 €
23	De 294 à 301	34 574,59 €
24	De 302 à 309	35 495,72 €
25	De 310 à 349	36 366,70 €
26	De 350 à 399	40 366,03 €
27	De 400 à 449	45 810,86 €
28	De 450 à 499	51 255,68 €
29	De 500 à 549	56 700,50 €
30	De 550 à 599	62 145,33 €
31	À partir de 600	67 590,16 €

S'agissant de salaires minima annuels, l'appréciation de leur respect se fait au terme de l'année (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2023, le salarié bénéficiaire n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année, il bénéficie d'une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile 2023 et le salaire annuel réellement perçu.

Article 3 | Mention du salaire minima conventionnel annuel brut sur le bulletin de salaire

Les partenaires sociaux rappellent que chaque entreprise doit matérialiser à titre informatif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant au niveau de classification de chacun des salariés qu'elle emploie.

Article 4 | Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du jour de sa signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 5 | Notification, dépôt et demande d'extension

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

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

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

Fait à Paris, le 12 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 12 avril 2023

relatif à la réécriture à droit constant de l'article 11 de la convention collective

NOR : ASET2350659M

IDCC : 1516

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

SYNOFDES ;

SYCFI ;

Les acteurs de la compétence,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le droit du travail a fait l'objet de nombreuses réformes depuis le texte originel de création de la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988. Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche ont ainsi fait le constat de l'obsolescence de nombreuses dispositions conventionnelles consécutive à ces évolutions législatives et réglementaires. Elles ont en conséquence décidé de procéder à une mise à jour de l'écriture du texte conventionnel, et ce afin de répondre aux objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables aux entreprises de formation appliquant la convention collective nationale des organismes de formation.

Cette actualisation – réalisée en plusieurs temps, qui font l'objet d'avenants successifs – est opérée à droit conventionnel constant : les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les stipulations obsolètes étant quant à elles corrigées ou supprimées.

Le présent avenant opère une mise à jour de l'article 11 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « Formation professionnelle ». Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche se sont accordées pour actualiser le contenu de cet article au regard des dispositions légales et réglementaires applicables, ainsi que des modifications conventionnelles survenues ces dernières années.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

Article 1^{er} | Champ d'application

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

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

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis et Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

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

Article 2 | Réécriture de l'article 11 de la convention collective nationale des organismes de formation

Les stipulations de l'article 11 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

« Les dispositions conventionnelles de branche en matière de formation professionnelle (instances de branche, contribution conventionnelle, politique de branche) sont détaillées au sein du ou des accords de branche relatifs à la formation professionnelle^[1]. »

[1] Accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et accord du 25 novembre 2021 relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (Pro-A).

Article 3 | *Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4 | *Notification, dépôt et demande d'extension*

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

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

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 12 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 12 avril 2023

relatif à la réécriture à droit constant de l'article 12 de la convention collective

NOR : ASET2350660M

IDCC : 1516

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

SYNOFDES ;

SYCFI ;

Les acteurs de la compétence,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le droit du travail a fait l'objet de nombreuses réformes depuis le texte originel de création de la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988. Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche ont ainsi fait le constat de l'obsolescence de nombreuses dispositions conventionnelles consécutive à ces évolutions législatives et réglementaires. Elles ont en conséquence décidé de procéder à une mise à jour de l'écriture du texte conventionnel, et ce afin de répondre aux objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables aux entreprises de formation appliquant la convention collective nationale des organismes de formation.

Cette actualisation – réalisée en plusieurs temps, qui font l'objet d'avenants successifs – est opérée à droit conventionnel constant : les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les stipulations obsolètes étant quant à elles corrigées ou supprimées.

Le présent avenant opère une mise à jour de l'article 12 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « Congés payés ». Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche se sont accordées pour actualiser le contenu de cet article au regard des dispositions légales et réglementaires applicables, ainsi que des modifications conventionnelles survenues ces dernières années.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

Article 1^{er} | Champ d'application

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

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

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis et Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

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

Article 2 | Réécriture de l'article 12 de la convention collective nationale des organismes de formation

Les stipulations de l'article 12 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

« Article 12.1 | Acquisition des congés

Les congés payés sont acquis sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, dans la limite de 30 jours ouvrables par période de référence de 12 mois. Sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une date différente, le début de la période de référence pour l'acquisition des congés est fixé au 1^{er} juin de chaque année et sa fin au 31 mai de l'année suivante. À l'issue de la période de référence, lorsque le calcul du nombre de jours ouvrables de congés payés

acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Aux périodes considérées par les dispositions légales comme temps de travail effectif pour le calcul du droit à congé, s'ajoutent les périodes d'absence pour maladie pendant la durée d'indemnisation à taux plein par l'employeur prévue à l'article 14.1 de la convention collective.

Enfin, sans préjudice de dispositions particulières fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, il est rappelé que certaines situations – par exemple, sous conditions, celle des salariés ayant des enfants à charge – peuvent entraîner l'acquisition de jours de congés supplémentaires conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 12.2 | Période de prise des congés

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, dans la limite des droits acquis à la date de départ et sans préjudice des règles relatives à la détermination de la période de prise des congés, à l'ordre des départs et au fractionnement définies ci-après et par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les congés payés pris se décomptent du 1^{er} jour d'absence jusqu'au dernier jour ouvrable qui précède la reprise du travail. Il est rappelé que les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés chômés.

Sous réserve du nombre de jours de congés payés acquis, le salarié a le droit de prendre au moins 24 jours ouvrables pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre, dont une fraction au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Toutefois, une partie des congés peut être prise en dehors de cette période en accord entre l'employeur et le salarié.

Dans ce cas, le salarié bénéficie de jours de congés payés supplémentaires, étant précisé que les jours de congé principal dus au-delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Dans cette limite, deux jours ouvrables de congés supplémentaires sont attribués lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

Il peut être dérogé à ces stipulations par accord d'entreprise ou d'établissement ou avec l'accord du salarié.

Le calendrier des congés est établi par l'employeur avant le 15 avril de chaque année, en fonction des nécessités du service, et en tenant compte autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Les conjoints, les partenaires liés par un Pacs et les salariés en vie maritale, travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané. Il est par ailleurs rappelé que pour les salariés à temps partiel, l'employeur est tenu de prendre en considération l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs, selon les modalités définies par l'accord temps partiel du 10 novembre 2020. Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé est rappelé par son employeur, il lui est accordé 3 jours ouvrables de congé supplémentaire et les frais de voyage aller et retour occasionnés par ce rappel lui sont remboursés. Ce retour est subordonné à l'accord du salarié, dont le refus ne saurait être une cause de sanction.

Il ne peut y avoir report de congés au-delà de l'année de référence suivant l'année d'acquisition du droit à congés. Toutefois, pour les salariés étrangers hors Europe, des accords collectifs ou individuels peuvent prévoir la juxtaposition d'un congé sans solde à la période de congés payés.

Article 12.3 | Indemnisation du congé

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit une indemnité de congés payés. Elle est au moins égale au montant de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant cette période.

Toutefois, si ce mode de calcul est plus favorable au salarié, l'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence proportionnellement au nombre de jours de congés pris. »

Article 3 | Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4 | Notification, dépôt et demande d'extension

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

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

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 12 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 12 avril 2023

relatif à la réécriture à droit constant de l'article 15 de la convention collective

NOR : ASET2350662M

IDCC : 1516

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

SYNOFDES ;

SYCFI ;

Les acteurs de la compétence,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le droit du travail a fait l'objet de nombreuses réformes depuis le texte originel de création de la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988. Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche ont ainsi fait le constat de l'obsolescence de nombreuses dispositions conventionnelles consécutive à ces évolutions législatives et réglementaires. Elles ont en conséquence décidé de procéder à une mise à jour de l'écriture du texte conventionnel, et ce afin de répondre aux objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables aux entreprises de formation appliquant la convention collective nationale des organismes de formation.

Cette actualisation – réalisée en plusieurs temps, qui font l'objet d'avenants successifs – est opérée à droit conventionnel constant : les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les stipulations obsolètes étant quant à elles corrigées ou supprimées.

Le présent avenant opère une mise à jour de l'article 15 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « Maternité. Adoption ». Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche se sont accordées pour actualiser le contenu de cet article au regard des dispositions légales et réglementaires applicables, ainsi que des modifications conventionnelles survenues ces dernières années.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

Article 1^{er} | Champ d'application

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

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

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis et Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

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

Article 2 | Réécriture de l'article 15 de la convention collective nationale des organismes de formation

Les stipulations de l'article 15 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

« Article 15 | Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants

Article 15.1 | Maternité et adoption

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, sans que le cumul ne puisse excéder le salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée.

La salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux consultations prénatales et postnatales obligatoires.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par les dispositions légales bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint ou la conjointe salarié(e) de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les salariés au titre de leur ancienneté dans l'entreprise.

Article 15.2 | Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert aux salariés des entreprises relevant de la présente convention collective dans les conditions de droit commun.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire de l'intéressé est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En tout état de cause, cette déduction est limitée au salaire brut que l'intéressé aurait perçu pendant la période considérée. Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif.

Article 15.3 | Congé parental d'éducation

Pour la détermination des droits légaux et issus de la convention collective des organismes de formation que le salarié tient de son ancienneté, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte dans son intégralité dans la limite de 3 ans tous congés parentaux d'éducation confondus chez un même employeur. Au-delà de cette limite de 3 ans, les règles légales en vigueur sur la prise en compte de l'ancienneté s'appliquent.

Le salarié dispose d'un droit au report, à l'issue du congé parental d'éducation, des congés payés acquis et non pris avant son départ en congé. »

Article 3 | *Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4 | *Notification, dépôt et demande d'extension*

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

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

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 12 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1560** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES
ET CONNEXES**

(Alpes-Maritimes)

(27 juillet 1989)

(Bulletin officiel n° 1990-2 bis)

(Étendue par arrêté du 22 juin 1990,

Journal officiel du 5 juillet 1990)

Avenant du 2 mai 2023

relatif aux taux garantis annuels (TGA)
et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

NOR : ASET2350665M

IDCC : 1560

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

L'UIMM Côte d'Azur,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département des Alpes-Maritimes, notamment en matière de rémunérations minimales de branche au niveau territorial.

À cet égard, le présent avenant témoigne de cette volonté de faire progresser les rémunérations minimales annuelles garanties à compter de 2023.

En conséquence, les partenaires sociaux ont signé le présent avenant se substituant à l'avenant du 2 novembre 2022.

Article 1^{er} | Taux garantis annuels 2023

Les signataires conviennent d'instaurer, à compter du 1^{er} mai 2023, un barème de taux garantis annuels (TGA), applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés à l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en Annexe I du présent avenant et constituent la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte.

Les taux garantis annuels ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois. Ce barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires s'il y a lieu.

Pour la vérification de l'application de cette garantie, il sera tenu compte de tous les éléments bruts du salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
- majorations pour nuisances susceptibles d'être allouées dans le cadre des dispositions de l'article 46 de la convention collective, et dans le cas de travaux pénibles, dangereux et insalubres visés par l'accord national du 13 juillet 1983 ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification, les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation aux résultats de l'entreprise n'ayant pas le caractère de salaire ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

S'agissant de taux garantis annuels, la vérification intervient en fin d'année pour chaque salarié ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

Les valeurs fixées par le barème sont applicables *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction, de changement de classement, de suspension ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Article 2 | RMH au 1^{er} mai 2023

Les signataires conviennent que la valeur du point, base 151,67, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est porté à 4,90 €, à compter du 1^{er} mai 2023, pour la détermination du barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) de la convention collective des industries métallurgiques électriques et connexes des Alpes-Maritimes, telles que définies à l'annexe II, et servant d'assiette de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 49 de la convention collective susvisée.

Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus, les RMH des salariés classés aux coefficients 140 à 145 de la grille de classification de la métallurgie sont calculées indépendamment de la valeur du point et sont fixées comme suit pour une base de 151,67 heures :

- K 140 : 725,69 € ;
- K 145 : 725,85 €.

Ce barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires, s'il y a lieu.

Article 3 | Clause de rendez-vous

Le présent avenant tient compte de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises et les salariés de la branche à la date de signature de celui-ci.

Cependant, si le contexte économique le justifie et notamment si une évolution du Smic tenant compte de la situation inflationniste actuelle venait à impacter significativement le barème des

taux garantis annuels conventionnels 2023, les partenaires sociaux conviennent de se donner rendez-vous pour les renégocier.

Article 4 | Absence de stipulations 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 5 | Durée de l'avenant

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

Le présent avenant 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 6 | Dépôt et extension

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise 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, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2- du même code.

Fait à Nice, le 2 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Barème des taux garantis à compter de l'année 2023

Base 151,67 heures mensuelles : 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

Niveaux	K	Ouvriers ETAM
I	140	21 464
	145	21 464
	155	21 464
II	170	21 472
	180	21 476
	190	21 551
III	215	21 768
	225	22 576
	240	24 005
IV	255	24 800
	270	26 242
	285	27 666
V	305	29 231
	335	32 082
	365	34 954
	395	37 802

Annexe II

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1^{er} mai 2023

Base de calcul de la prime d'ancienneté : base 35 heures.

I. Administratifs et techniciens

Valeur du point : 4,90 €.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	K	Base 151,67 heures
I	1	140	725,69
	2	145	725,85
	3	155	759,50
II	1	170	833,00
	2	180	882,00
	3	190	931,00
III	1	215	1 053,50
	2	225	1 102,50
	3	240	1 176,00
IV	1	255	1 249,50
	2	270	1 323,00
	3	285	1 396,50
V	1	305	1 494,50
	2	335	1 641,50
	3	365	1 788,50
		395	1 935,50

II. Ouvriers (incluant la majoration de 5 % découlant de l'accord national du 30 janvier 1980)

(En euros.)

Niveaux	Échelons	K	Base 151,67 heures
I	1	140	761,97
	2	145	762,14
	3	155	797,48
II	1	170	874,65
	3	190	977,55

Niveaux	Échelons	K	Base 151,67 heures
III	1	215	1 106,18
	3	240	1 234,80
IV	1	255	1 311,98
	2	270	1 389,15
	3	285	1 466,33

III. Agents de maîtrise d'atelier (incluant la majoration de 7 % découlant de l'accord national du 30 janvier 1980)

(En euros.)

Niveaux	Échelons	K	Base 151,67 heures
III	1	215	1 127,25
	3	240	1 258,32
IV	1	255	1 336,97
	3	285	1 494,26
V	1	305	1 599,12
	2	335	1 756,41
	3	365	1 913,70
		395	2 070,99

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 1 du 11 avril 2023

à l'accord du 12 avril 2022
relatif à l'épargne salariale

NOR : ASET2350664M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant fait suite à la lettre de la DGT en date du 11 janvier 2023 faisant état dans le cadre de la procédure d'agrément prévue par l'article D. 3345-6 du code du travail d'un certain nombre d'observations quant au contenu de l'accord ayant fait l'objet de la demande d'agrément.

Le présent avenant a donc pour finalité la mise en conformité de l'accord précité pour en permettre l'agrément et son extension.

Article 1^{er} | Obligations de l'entreprise adhérente au PEI/ou PERCOL-I

L'article 2.1 de l'accord est abrogé et remplacé par un nouvel article « 2.1. Adhésion » ainsi rédigé :

« Conformément à l'article L. 3333-7-1 du code du travail, les entreprises qui souhaitent appliquer l'accord de branche agréé concluent à cet effet un accord dans les conditions de l'article L. 3333-2 du code du travail.

S'agissant des entreprises de moins de 50 salariés qui voudraient faire application directe de l'accord de branche dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, celles-ci pourraient le faire au moyen du document unilatéral indiquant les choix retenus après en avoir informé le CSE, s'il existe ainsi que les salariés par tous moyens.

Dans ces conditions, l'adhésion de l'entreprise au PEI ou PERCOL-I se fait par une notification expresse.

Cette notification se matérialise par l'envoi d'un bulletin d'adhésion, dûment daté et signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de l'établissement teneur de comptes/gestionnaire des plans désigné à l'article 3. »

Article 2 | Envoi du bulletin d'adhésion au PEI et/ou PERCOL-I au gestionnaire des plans

Le 1^{er} alinéa de l'article 6 de l'accord est précédé d'un titre ainsi rédigé :

« 6.1. Bulletin d'adhésion »

À la fin de l'article 6, il est intégré un nouvel article 6.2 ainsi rédigé :

« 6.2. Dépôt des adhésions

L'accord d'entreprise d'adhésion prévu par l'article L. 3333-7-1 du code du travail ou le document unilatéral d'adhésion prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail fait l'objet d'un dépôt sur la plateforme mentionnée à l'article D. 2231-2 du code du travail. »

Article 3 | Alimentation du PEI

Dans l'article 8, après la phrase « 8 % du plafond annuel de sécurité sociale brut de CSG et de RDS », il est intégré un nouveau paragraphe ainsi rédigé :

« Le montant de l'abondement sera défini par accord d'entreprise, ou par les entreprises de moins de 50 salariés par le document unilatéral prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Dans cette situation, l'entreprise aura le choix dans le cadre des limites précitées entre 3 options :

- option 1 : pas d'abondement ;
- option 2 : abondement égal à un ¼ des versements des salariés ;
- option 3 : abondement égal au ½ des versements des salariés. »

Le reste de l'article est sans modification.

Article 4 | Alimentation du PERCOL-I

Dans l'article 16 de l'accord, après la phrase « 16 % du plafond annuel de sécurité sociale » il est intégré un nouveau paragraphe ainsi rédigé :

« Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent faire une application directe des dispositions de l'accord de branche par le document unilatéral prévu par l'article L. 2132-10-1 du code du travail. Le document unilatéral prévu par ce texte définira dans les limites précitées l'option retenue entre :

- option 1 : pas d'abondement ;
- option 2 : abondement égal à un ¼ des versements volontaires ;
- option 3 : abondement égal à un ½ des versements volontaires.

Pour les autres entreprises, le montant de l'abondement éventuel sera défini par accord d'entreprise.

Si l'entreprise met en place un abondement d'amorçage, l'accord d'entreprise prévu ci-avant définira cet amorçage d'abondement. Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui font application directe du présent accord, le document unilatéral prévu par l'article L. 2132-10-1 du code du travail définira le montant de cet abondement en indiquant le choix retenu :

- option 1 : pas d'abondement d'amorçage ;
- option 2 : abondement d'amorçage de 1/8^e du montant mensuel du Smic brut ;
- option 3 : abondement d'amorçage de ¼ du montant mensuel du Smic brut. »

Le reste de l'article est sans modification.

Article 5 | Déblocage des sommes

Dans l'article 21 de l'accord, le 3^e alinéa est complété après les mots « dans le cas suivant » par une parenthèse « (L. 224 du code monétaire et financier) » et par les dispositions qui suivent :

- « – le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- l'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^e et 3^e de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- la situation de surendettement du titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
- l'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- la cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;
- l'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondant aux sommes mentionnées au 3^e de l'article L. 224-2 du présent code ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif ;
- le décès du titulaire avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du présent code entraîne la clôture du plan. »

Le reste de l'article est sans modification.

Article 6 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le 2^e alinéa de l'article 22 est modifié ainsi qu'il suit :

- « Un document sera remis aux salariés les informant de l'abondement éventuel de l'employeur tel que défini dans l'article 16. Le CSE s'il existe en sera également informé. »

Fait à Paris, le 11 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

La 2^e page de l'annexe 1 est remplacée par la nouvelle page ci-après :

- ☐ « PERCOL-I (accord de branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager)

Abondement

- ☐ Calcul de l'abondement par Amundi ESR. Amundi ESR se réserve le droit de refuser de calculer l'abondement eu égard à la spécificité des règles de l'entreprise.

PEI Règles retenues par l'entreprise

Abondement de % dans la limite de € (Plafond maximal de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale).

■ Flux abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :

Pour les entreprises de moins de 50 salariés (application directe de l'accord de branche)

- ☐ Option 1 ☐ Option 2 ☐ Option 3

- ☐ Participation ☐ Intéressement ☐ Versements volontaires ☐ Transfert CET

- ☐ PERCOL-I Règles retenues par l'entreprise

Abondement de % dans la limite de € (Plafond maximal de 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale).

■ Flux abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :

Pour les entreprises de moins de 50 salariés (application directe de l'accord de branche)

- ☐ Option 1 ☐ Option 2 ☐ Option 3

- ☐ Participation ☐ Intéressement ☐ Versements volontaires

- ☐ Transfert CET/jours de congés

- ☐ Abondement d'amorçage à l'ouverture du dispositif

Abondement de % dans la limite de € (dans la limite de 2 % du plafond annuel de la sécurité sociale)

- ☐ Abondement récurrent versé par l'entreprise adhérente »

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 56 du 10 mai 2023
relatif aux rémunérations conventionnelles

NOR : ASET2350661M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

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

(Voir page suivante.)

Article 2 | Salaires minima conventionnels

2.1. Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1^{er} juin 2023, dans les conditions définies ci-après :

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

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 713,06	11,29
	2	1 717,55	11,32
	3	1 728,71	11,40
II	1	1 766,41	11,65
	2	1 809,00	11,93
	3	1 851,52	12,21
III	1	1 890,56	12,46
	2	1 933,04	12,75
	3	1 975,50	13,02
IV	1	2 036,46	13,43
	2	2 269,14	14,96
	3	2 499,99	16,48

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	30 189,11	2 278,92
II	36 774,84	2 817,93
III	43 724,16	3 350,42
IV	50 655,10	3 881,61

2.2. Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1^{er} septembre 2023, dans les conditions définies ci-après :

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

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 747,20	11,52
	2	1 751,22	11,55
	3	1 762,60	11,62
II	1	1 801,04	11,87
	2	1 844,47	12,16
	3	1 887,83	12,45
III	1	1 927,63	12,71
	2	1 970,95	12,99
	3	2 014,23	13,28
IV	1	2 076,39	13,69
	2	2 313,64	15,25
	3	2 549,01	16,81

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	30 781,06	2 323,61
II	37 495,91	2 873,19
III	44 581,49	3 416,12
IV	51 648,33	3 957,72

Article 3 | Champ d'application

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

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

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

Article 4 | Dispositions finales

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

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

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

Fait à Paris, le 10 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 7 novembre 2022
relatif à la valeur du point au 1^{er} mars 2023
(Champagne-Ardenne)

NOR : ASET2350651M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,61 € pour le territoire Champagne-Ardenne à compter du 1^{er} mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En

conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Reims, le 7 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062 | Convention collective nationale

IDCC : 2332 | **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

Accord du 25 novembre 2022
relatif à la valeur du point au 1^{er} mars 2023
(Auvergne)

NOR : ASET2350647M

IDCC : 2332

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

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,77 € pour le territoire Auvergne à compter du 1^{er} mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Clermont-Ferrand, le 25 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 29 novembre 2022
relatif à la valeur du point au 1^{er} mars 2023
(Corse)

NOR : ASET2350655M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,77 € pour le territoire de Corse, à compter du 1^{er} mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En

conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Ajaccio, le 29 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 19 décembre 2022
relatif à la valeur du point au 1^{er} mars 2023
(Bretagne)

NOR : ASET2350648M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,66 € pour le territoire Bretagne, à compter du 1^{er} mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En

conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Rennes, le 19 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2023-19 du 13 mai 2023

à l'accord du 13 décembre 2021
relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2022
(Picardie)

NOR : ASET2350521Z

IDCC: 2332

Page 69 :

Pour les organisations professionnelles d'employeurs :

Ajouter le signataire suivant :

« UNSFA »

(Le reste sans changement.)

Avenant n° 3 du 29 novembre 2022
à l'accord du 6 novembre 2015
relatif à la mise en place d'un régime frais de santé

NOR : ASET2350602M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

Préambule

Le présent avenant a pour objet la modification des garanties du régime conventionnel frais de santé de la branche sport.

Les dispositions du présent avenant s'incorporent à l'accord relatif à la mise en place d'un régime conventionnel frais de santé dans le cadre de la CCNS du 6 novembre 2015 ainsi qu'à ses avenants.

Les partenaires sociaux de la branche ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'annexe 1 « Régime conventionnel frais de santé »

L'annexe 1 de l'accord du 6 novembre 2015 détaillant les prestations du régime conventionnel obligatoire est remplacée par l'annexe figurant au présent avenant.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport (après extension pour les entreprises non adhérentes à l'une des organisations patronales signataires). Les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés en ce que le présent avenant vise à

modifier le régime collectif frais de santé dont doit bénéficier l'ensemble des salariés relevant de la branche et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 3

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2023. Il se renouvelle ensuite annuellement, par tacite reconduction au 1^{er} janvier de chaque année suivante.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait le 29 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)




Annexe 1 Tableau de garanties

Le tableau des garanties ci-dessous couvre l'ensemble des garanties du contrat responsable y compris les dernières évolutions réglementaires (psychologues, télésurveillance médicale...).



VOTRE GRILLE DE GARANTIES

	Régime conventionnel	Régimes négociés	
	Base (R1) (Sécurité sociale incluse)	Option 1 (R2) (Base incluse)	Option 2 (R3) (Base incluse)
HOSPITALISATION – MÉDICALE ET CHIRURGICALE			
Chirurgie - Hospitalisation			
Frais de séjour	130% BR	150% BR	180% BR
Honoraires, actes de chirurgie, d'anesthésie OPTAM/OPTAM-CO	150% BR	190% BR	200% BR
Honoraires, actes de chirurgie, d'anesthésie Hors OPTAM/OPTAM-CO	120% BR	150% BR	180% BR
Forfait hospitalier et psychiatrique, y compris forfait patient urgence (FPU)	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Participation forfaitaire actes lourds	100% du forfait	100% du forfait	100% forfait
Chambre particulière limité à 30 jours (hors ambulatoire)	-	30€/j	40€/j
Lit accompagnant (pour enfant jusqu'à 12 ans)	-	30€/j	40€/j
Transport pris en charge par la S.S. ⁽¹⁾	100% BR	100% BR	100% BR
SOINS MÉDICAUX COURANTS			
Visites, Consultations Généralistes OPTAM/OPTAM-CO	120% BR	130% BR	130% BR
Visites, Consultations Généralistes Hors OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	100% BR	100% BR
Visites, Consultations Spécialistes OPTAM/OPTAM-CO	150% BR	175% BR	200% BR
Visites, Consultations Spécialistes Hors OPTAM/OPTAM-CO	120% BR	130% BR	180% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR	100% BR	100% BR
Analyses	100% BR	100% BR	100% BR
Actes d'imagerie médicale, d'échographie, électroradiographie, ostéodensitométrie OPTAM	150% BR	175% BR	200% BR
Actes d'imagerie médicale, d'échographie, électroradiographie, ostéodensitométrie non OPTAM	120% BR	130% BR	180% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR	100% BR	100% BR
Actes de chirurgie et techniques médicaux OPTAM	150% BR	175% BR	200% BR
Actes de chirurgie et techniques médicaux non OPTAM	120% BR	130% BR	180% BR
PHARMACIE			
(SMR majeur/important, modéré, faible)	100% BR	100% BR	100% BR
OPTIQUE			
Equipelement 100% santé			
Equipelement de classe A (monture+verres) y compris prestations d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents et/ou suppléments pour verres avec filtres	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV		
Equipelement libres Réseau partenaire (dont maximum 100€ pour la monture) :			
Equipelement avec 2 verres simples	150 €	160 €	210 €
Equipelement avec 2 verres complexes	285 €	330 €	420 €
Equipelement avec 1 verre simple et 1 verre complexe	230 €	240 €	320 €
Equipelement libre Hors réseau (dont maximum 100€ pour la monture) :			
Equipelement avec 2 verres simples	120 €	120 €	140 €
Equipelement avec 2 verres complexes	220 €	220 €	250 €
Equipelement avec 1 verre simple et 1 verre complexe	170 €	170 €	180 €
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 des verres de classe A et B	100% BR dans la limite des PLV		
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100% BR	100% BR	100% BR
Lentilles prises en charge ou non par la S.S ou jetable	BR + 70 €/ an	BR + 150 €/ an	BR + 200 €/ an
DENTAIRE			
Soins dentaires	100% BR	100% BR	100% BR
Soins et prothèses dentaires 100% Santé			
Prothèses dentaires prises en charge par la S.S	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la S.S dans la limite des HLF		
Panier maîtrisé			
Inlay-Onlay	160% BR dans la limite des HLF	200% BR dans la limite des HLF	200% BR dans la limite des HLF
Soins et Prothèses dentaires prises en charge par la S.S	175% BR	200% BR	270% BR
Panier libre			
Prothèses dentaires prises en charge par la S.S	175% BR	200% BR	270% BR

 DENTAIRE			
Autres actes dentaires			
Orthodontie prise en charge par la S.S	160% BR	200% BR	270% BR
 AIDE AUDITIVE			
Équipement 100% Santé (équipement de classe I)	Acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans		
Aides auditives remboursées par la S.S.	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la S.S dans la limite des HLF		
Équipement libre (équipement de classe II)	Acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans dans les limites du plafond de remboursement prévu par le contrat responsable		
Aides auditives prises en charge par la S.S	130% BR	160% BR	220% BR
Piles remboursées par la S.S	100% BR	100% BR	100% BR
 PRÉVENTION ET MÉDECINES DOUCES ⁽²⁾			
Actes de prévention (tous les actes des contrats responsables)	oui	oui	oui
Ostéopathie	25€/an limité à 1 séance par an et par bénéficiaire	25€/an limité à 2 séances par an et par bénéficiaire	25€/an limité à 3 séances par an et par bénéficiaire
Ergothérapeutes et psychomotriciens (pour les enfants tels que définis dans les conditions générales)	50 € / séance limité à 3 séances / an	50 € / séance limité à 3 séances / an	50 € / séance limité à 3 séances / an
Orthopédie et autres prothèses prises en charge par la S.S	130% BR	160% BR	220% BR

⁽¹⁾ ambulance ou taxi conventionné, hors SMUR.

⁽²⁾ Professionnels de santé réglementés : praticien justifiant d'un numéro ADEL. Professionnels de santé non réglementés : praticien inscrit à l'annuaire professionnel ou à l'organisation représentative de l'activité (fédération/syndicat professionnel), ou justifiant par diplôme (copie du justificatif) de son aptitude professionnelle.

Les équipements 100% Santé et les prestations supplémentaires y afférentes sont ceux définis réglementairement.

Les équipements libre ou relevant du panier maîtrisé sont tels que définis réglementairement

Le contrat est responsable selon la législation actuellement en vigueur. Sauf précision contraire, les prestations sont exprimées en pourcentage de la BR et elles les prestations

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 l

es 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 et sous réserve

d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale - **FR** : Frais Réels - **OPTAM** : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée - **OPTAM-CO** : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée, destinée

aux médecins exerçant en Chirurgie et en Obstétrique - **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale - **S.S.** : Sécurité sociale - **TM** : Ticket Modérateur.

Brochure n° 3360 | Convention collective

IDCC : 2700 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**
(Oise)

Accord du 29 mars 2023

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

NOR : ASET2350652M

IDCC : 2700

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

UIMM Picardie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

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 du secteur de la métallurgie de l'Oise confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux PME de sous-traitance, notamment celles travaillant dans les filières de la mobilité.

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

- maintenir et développer l'attractivité de la métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- défendre l'emploi dans les entreprises de la métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications de salariés ;
- permettre aux entreprises industrielles du territoire d'anticiper par la formation professionnelle, la nécessaire adaptation à leurs marchés et leurs évolutions dans un contexte difficile ;
- de relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien dans l'emploi et de la qualification des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant 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 et de l'e-mobilité ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont des filières, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier ou renforcer leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire ;
- de soutenir, par la formation professionnelle, l'acquisition des compétences nécessaires à la réalisation des projets de relocalisation d'activités industrielles des entreprises de la métallurgie du territoire.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de l'e-mobilité a été réalisé.

Nous nous sommes 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-compe%CC%81tences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf ;
- le diagnostic sectoriel industrie 2022 – CPRDFOP : <https://drive.google.com/file/d/1AK5pgmTmQ9sxZYBiBaJYloZBtOwonv6/view> ;
- étude Edec automobile.

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

1. Éléments conjoncturels

Terre industrielle historique, la région Hauts-de-France a été l'un des berceaux de la révolution industrielle et le témoin de l'évolution du secteur métallurgique et mécanique.

Aujourd'hui encore, la concentration d'acteurs industriels est le marqueur de réelles opportunités pour les entreprises internationales qui souhaitent s'y implanter.

En 2020, la métallurgie en Hauts-de-France :

- 3 100 entreprises (4 100 établissements) ;
- 10 % d'entre elles sont des grands groupes d'envergure internationale ;
- 90 % du tissu économique est composé de PME et ETI ;
- 122 000 salariés employés :
 - 30 % dans le secteur des alliages et produits métalliques ;

- 20 % dans le secteur de l'automobile et des cycles ;
- 20 % dans le secteur de la mécanique ;
- 12 % dans le secteur de l'électricité, électronique et numérique ;
- 3 % dans le secteur ferroviaire ;
- 1,7 % dans le secteur aéronautique et spatial.

Largement majoritaires, les entreprises de moins de 50 salariés sont positionnées essentiellement sur des activités de mécanique et métallurgie et des marchés surtout situés en France.

Elles sont présentes sur les marchés de l'aéronautique, de l'automobile, du ferroviaire, de la santé/du médical, de l'agroalimentaire, de la chimie, du nucléaire et de la sidérurgie.

La métallurgie dans l'Oise

L'Oise compte :

- 661 établissements essentiellement dans le secteur de la mécanique (33 %) et celui des alliages et produits métalliques (28 %) principalement sous-traitants de l'industrie automobile et aéronautique.

Plus de 87 % des établissements emploient moins de 50 salariés ;

- 17 056 salariés :
 - 50 % d'ouvriers ;
 - 22 % de techniciens et agents de maîtrise ;
 - 20 % d'ingénieurs et cadres.

Plus de 48 % des salariés sont âgés de 45 ans et plus.

Le marché de l'aéronautique

Le cluster aéronautique des Hauts-de-France compte plus de 120 entreprises du secteur dont des leaders internationaux tels que Thalès, Dassault, Missile Systems, Airbus Atlantic, SKF ou AD Industries.

Les Hauts-de-France se positionnent en huitième position des régions françaises.

La filière est fortement représentée dans la Somme et l'Oise, deux départements qui concentrent deux tiers des établissements de la construction aéronautique et spatiale dont trois grands constructeurs : Airbus Atlantic à Méaulte, Safran Aerosystems à Compiègne, Safran Seats à Saint-Crépin-Ibouwillers.

Au cœur de la filière, deux établissements emploient à eux seuls dans la Somme 1 437 salariés et exercent une influence économique au-delà du pôle d'Albert sur les zones d'emploi d'Amiens et du Santerre-Somme. Autour du cœur de la filière qui rassemble 40 % des salariés, gravitent de nombreuses activités sous-traitantes dans le domaine des métaux, de l'électricité et du caoutchouc.

La mondialisation de l'activité aéronautique entraîne des exigences sur les coûts et les délais avec un impact sur l'organisation ; les sous-traitants doivent se positionner en tant qu'interlocuteur unique en s'impliquant depuis la conception jusqu'à la réalisation.

La filière aéronautique en Hauts-de-France est soutenue par 8 centres de R&D ou d'excellence de renommée internationale et 34 sous-traitants d'envergure européenne, dont 2 classés dans le top 5 des meilleurs sous-traitants français.

La filière aéronautique et spatiale regroupe ainsi à la fois les grands constructeurs cités ci-dessus et la chaîne d'approvisionnement, constituée notamment des fournisseurs, sous-traitants et prestataires de services.

L'enquête réalisée par la DREETS en 2020 auprès des entreprises de la filière en Hauts-de-France a mis en évidence qu'au moins la moitié d'entre elles sont des sous-traitants, puisque l'aéronautique représente moins de 25 % de leur chiffre d'affaires global.

Très diversifié, le cluster aéronautique est structuré par les activités d'assemblage, d'usinage et d'outillage. En effet, les entreprises interviennent majoritairement sur des activités de métallurgie et transformation des métaux, d'outillage et réalisation de pièces mécaniques, et de composants et équipements électriques et électroniques.

Une grande partie des entreprises de la filière aéronautique est également présente sur d'autres marchés et notamment sur ceux de l'automobile et du ferroviaire.

Le marché de l'automobile

La filière automobile en Hauts-de-France représente :

- 30 % de la production nationale de véhicules ;
- 50 % de la production nationale de moteurs et boîtes de vitesse ;
- la première région française pour la production de véhicules électriques hybrides ;
- 7 sites constructeurs totalisés par Renault, PSA et Toyota ;
- plus de 400 fournisseurs et prestataires de service ;
- 55 000 professionnels (dont 6 000 dédiés à la R&D).

À titre d'exemple, dans l'Oise, en 2021, un fabricant de carrosseries et remorques emploie 103 salariés et 9 fabricants d'autres équipements automobiles emploient 2 630 salariés.

L'étude des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries nous indique que la filière se recompose progressivement.

L'avancée technologique en faveur de l'électromobilité (véhicules électriques et hybrides) et de l'autonomie des véhicules (aides à la conduite – ADAS) donnent de plus en plus d'importance aux fournisseurs de composants électroniques et électriques. L'électronique et le numérique pèsent désormais davantage dans les approvisionnements en valeur de la filière que les fournisseurs traditionnels tels que la plasturgie et le caoutchouc.

Cette étude a mis en exergue les compétences les plus nécessaires, aujourd'hui et à moyen terme, aux industriels. Elles sont liées :

- au développement numérique (logiciels, intelligence artificielle, sécurité informatique...) ;
- à l'électrification (électronique de puissance, électronique embarquée, électrochimie, technologies de production) ;
- à la réduction de l'impact environnemental de la filière (dépollution, filtration, fixation du CO₂, économie circulaire).

Le marché du ferroviaire

La filière ferroviaire en Hauts-de-France représente :

- 40 % de l'activité industrielle ferroviaire française (première région ferroviaire) ;
- 14 000 professionnels ;
- environ 200 entreprises dont les leaders internationaux Alstom & Bombardier, Siemens, Eurotunnel et un tissu dense de PME (équipementiers, bureaux d'étude, ingénierie...) ;
- 60 % de l'activité ferroviaire régionale est basée sur le Valenciennois.

Tous les segments de la filière ferroviaire sont présents en région : matériel roulant pour voyageurs (voitures pour TER, métro, tramway), matériel roulant pour marchandises (wagons spéciaux), infrastructures, signalisation, bureaux d'études, moyens d'essais, centre de recherche, maintenance [...].

La crise sanitaire

Selon l'observatoire compétences industries, la crise sanitaire a eu des impacts différents tout au long de l'année 2020.

De manière générale, en France, les secteurs les plus impactés en termes de ressources humaines ont été :

- la métallurgie et fabrication de produits métalliques ;
- la fabrication de produits en caoutchouc et plastique et autres produits minéraux non métalliques ;
- la fabrication de matériels de transport ;
- la fabrication de machines et équipements.

Une perte de 6 000 à 16 000 emplois a été observée en 2020.

Plus spécifiquement en Hauts-de-France :

■ Dans le secteur de la métallurgie :

Le bilan 2020 a été marqué par la crise du Covid au 1^{er} trimestre. L'activité n'a pas encore retrouvé pleinement une activité normale et le taux de production reste en deçà du niveau 2019. Les carnets de commandes se sont reconstitués mais globalement à fin 2020, le secteur de la métallurgie a perdu au niveau régional 16 points de CA et encore plus au niveau des exportations.

■ Dans le secteur de l'aéronautique :

Entre fin 2019 et fin 2020, avec la crise sanitaire, le chiffre d'affaires de la filière a chuté de 30 % dans les entreprises implantées dans la région. Plus de 90 % des établissements ont connu une baisse du chiffre d'affaires.

Malgré les soutiens de l'État, l'ampleur de la crise a été telle que les établissements ont baissé fortement leurs effectifs. Cette baisse est nettement plus marquée dans les Hauts-de-France que dans les autres régions et concerne autant les effectifs salariés qu'intérimaires.

Dans ce contexte, les établissements de la filière ont dû réviser leurs priorités : adapter les effectifs au niveau d'activité et former les collaborateurs sont deux enjeux majeurs retrouvés en Hauts-de-France.

■ Dans le secteur de l'industrie automobile :

L'étude des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries a permis de dresser un bilan de l'année 2020.

Le secteur a accumulé les annonces négatives en raison de :

- un ralentissement économique dès la fin 2019 ;
- une pression environnementale en défaveur des motorisations thermiques ;
- des rapprochements d'entreprises.

Même si les pertes d'emploi dans la filière sont importantes (– 13 000 en France), les implantations de gigafactories (Envision, ACC, Verkor et plus récemment le projet ProLogium) positionnent les Hauts-de-France en région leader de l'industrie automobile de demain. Une mutation qui concerne l'ensemble de l'écosystème automobile régional avec à la clef un réel enjeu de reconversion (de la thermique vers l'électrique), de formation et de recrutement du fait de la création de nombreux emplois. Au total, les premières projections font apparaître entre 10 000 et 13 000 emplois nets à horizon 2030.

Le « dieselgate » avec ses normes antipollution, le mouvement des gilets jaunes puis la pandémie n'ont pas épargné la filière. Fin 2020, la reprise était là mais a été stoppée par la pénurie de semi-conducteurs et la hausse des matières, qui continuent à mettre la filière en grande difficulté.

Un nombre important de sous-traitants automobiles sont impactés de façon très significative par l'arrêt des moteurs thermiques et seront donc une cible importante.

■ Dans le secteur de l'industrie ferroviaire :

Malgré la pandémie, la filière reste dynamique. La région Hauts-de-France reste la 1^{re} région ferroviaire française. La concentration d'industries ferroviaires est très importante au niveau national. Les emplois directs dans le ferroviaire concernent 35 000 emplois en France et dans la région Hauts-de-France 15 000 à 20 000. Une partie importante de l'activité ferroviaire reste en région avec 350 entreprises qui travaillent dans ce secteur.

Les perspectives pour les prochaines années restent très importantes avec les enjeux de mobilité verte, transports respectueux de l'environnement. Les contraintes de recrutement restent malgré tout prégnantes.

Des facteurs économiques : difficultés d'approvisionnement, prix des matières premières et coût du transport

Les difficultés d'approvisionnement, la hausse des prix des matières premières (énergie, agricoles, industrielles) et des coûts de transport se sont accumulées au 1^{er} semestre 2021.

Selon l'Insee, au printemps 2021, la part des entreprises industrielles affectées par des difficultés importantes d'approvisionnement a atteint un niveau jamais enregistré, de 27 % (9 % en moyenne depuis 1991).

L'industrie automobile, avec 78 % des entreprises (19 % en moyenne depuis 1991) et la fabrication d'équipement électronique avec 43 % (contre 11 %), sont les plus touchées.

Ces difficultés d'approvisionnement, observées au niveau mondial, s'associent à une forte hausse du prix de nombreux intrants.

Le prix des matières industrielles a été multiplié par 1,7 entre mi-2020 et mai 2021. Dans le détail, l'indice des prix des matériaux semi-conducteurs a doublé, de même que celui du cuivre et des matières minérales. Le prix de l'acier a été multiplié par 1,8 alors que celui du bois a plus que doublé.

La pénurie d'intrants affecte déjà la production dans l'industrie automobile.

Selon Fitch Rating, la pénurie d'intrants devrait coûter 5 % de la production mondiale de l'industrie automobile. Soit une perte de 3,8 millions de voitures, dont 36 % en Europe. Renault affiche par exemple une perte d'environ 100 000 véhicules et Stellantis 190 000.

La hausse des prix qui en découle peut limiter l'amélioration des marges des entreprises.

Les entreprises font part d'un impact de plus en plus négatif de la hausse des prix sur leur trésorerie. C'est l'un des messages de l'enquête trésorerie de Rexecode : le solde d'opinion relatif à l'influence des prix des matières premières s'est dégradé de 17 points entre février et juin 2021.

2. Évolution des métiers

L'étude prospective sur les grands défis et activités critiques de la métallurgie réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries dresse un bilan des enjeux en termes de compétences pour la branche :

- les savoir-faire métallurgiques traditionnels ;
- les activités électroniques ;

- les innovations d'accélération de la transition écologique ;
- la cybersécurité ;
- la maîtrise et l'exploitation de la donnée numérique ;
- les capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur ;
- les capacités conditionnant l'accès aux marchés, notamment capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur.

La problématique environnementale est très prégnante et se décline sous différents aspects avec des compétences spécifiques :

- le numérique : data, intelligence artificielle, sécurité, développement... ;
- le produit : électrochimie, électricité, électronique de puissance... ;
- la conduite du changement : management transversal, prise en compte de l'environnement (recyclage du produit de la conception jusqu'au recyclage en lui-même).

Alors qu'en même temps, des tensions se font de plus en plus prégnantes sur certains métiers : soudeurs, chaudronniers, dresseurs, peintres, techniciens de maintenance, contrôleurs qualité, ingénieurs [...] avec un risque de perte de compétences spécifiques (soudeurs, fraiseurs...).

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'Oise (IDCC 2700) 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) ;
- les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques, technologiques et environnementales ;
- 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 sa taille. Les PMI et sous-traitants sont visés en priorité.

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 en tension, émergents et en déclin 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 : bloc de compétences, CQP, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique 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.

Dans ce cadre, il sera sollicité auprès de l'OPCO 2i un financement pour les actions engagées à partir du 1^{er} janvier 2023 et pour les années 2023 et 2024.

La prise en charge des actions engagées 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.

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 du 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 être informée, deux fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des indicateurs de suivi qui lui appartient de définir.

Les partenaires sociaux seront informés, *a minima* une fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des éléments de suivi transmis par la CPREFP et dans le cadre d'échanges plus généraux sur l'emploi et la formation relevant du champ territorial 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'enga-

gement 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 Picardie 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 visés 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 de Beauvais.

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 Amiens, le 29 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 2980 | **MÉTALLURGIE**
(Somme)
(8 décembre 2010)

Accord du 29 mars 2023

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

NOR : ASET2350646M

IDCC : 2980

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

UIMM Picardie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

USM FO ;

CFTC Somme ;

CFDT Métaux,

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 du secteur de la métallurgie de la Somme confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux PME de sous-traitance, notamment celles travaillant dans les filières de la mobilité.

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

- maintenir et développer l'attractivité de la métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- défendre l'emploi dans les entreprises de la métallurgie via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications de salariés ;
- permettre aux entreprises industrielles du territoire d'anticiper par la formation professionnelle, la nécessaire adaptation à leurs marchés et leurs évolutions dans un contexte difficile ;
- de relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien dans l'emploi et de la qualification des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant 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 et de l'e-mobilité ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont des filières, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier ou renforcer leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire ;
- de soutenir, par la formation professionnelle, l'acquisition des compétences nécessaires à la réalisation des projets de relocalisation d'activités industrielles des entreprises de la métallurgie du territoire.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de l'e-mobilité a été réalisé.

Nous nous sommes 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-compe%CC%81tences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf ;
- étude Edec automobile ;
- le diagnostic sectoriel industrie 2022 – CPRDFOP : <https://drive.google.com/file/d/1AK5p-gmTmQ9sxZYBiBaJYloZBtOwonv6/view>.

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

1. Éléments conjoncturels

Terre industrielle historique, la région Hauts-de-France a été l'un des berceaux de la révolution industrielle et le témoin de l'évolution du secteur métallurgique et mécanique.

Aujourd'hui encore, la concentration d'acteurs industriels est le marqueur de réelles opportunités pour les entreprises internationales qui souhaitent s'y implanter.

En 2020, la métallurgie en Hauts-de-France :

- 3 100 entreprises (4 100 établissements) ;
- 10 % d'entre elles sont des grands groupes d'envergure internationale ;
- 90 % du tissu économique est composé de PME et ETI ;
- 122 000 salariés employés :
 - 30 % dans le secteur des alliages et produits métalliques ;

- 20 % dans le secteur de l'automobile et des cycles ;
- 20 % dans le secteur de la mécanique ;
- 12 % dans le secteur de l'électricité, électronique et numérique ;
- 3 % dans le secteur ferroviaire ;
- 1,7 % dans le secteur aéronautique et spatial.

Largement majoritaires, les entreprises de moins de 50 salariés sont positionnées essentiellement sur des activités de mécanique et métallurgie et des marchés surtout situés en France.

Elles sont présentes sur les marchés de l'aéronautique, de l'automobile, du ferroviaire, de la santé/du médical, de l'agroalimentaire, de la chimie, du nucléaire et de la sidérurgie.

La métallurgie dans la Somme

La Somme compte :

- 471 établissements essentiellement dans le secteur de la mécanique (36 %) et celui des alliages et produits métalliques (33 %) principalement sous-traitants de l'industrie aéronautique, et automobile.

90 % des établissements emploient moins de 50 salariés ;

- 12 437 salariés :
 - 60 % d'ouvriers ;
 - 20 % de techniciens et agents de maîtrise ;
 - 15 % d'ingénieurs et cadres.

49 % des salariés sont âgés de 45 ans et plus.

Le marché de l'aéronautique

Le cluster aéronautique des Hauts-de-France compte plus de 120 entreprises du secteur dont des leaders internationaux tels que Thalès, Dassault, Missile Systems, Airbus Atlantic, SKF ou AD Industries.

Les Hauts-de-France se positionnent en huitième position des régions françaises.

La filière est fortement représentée dans la Somme et l'Oise, deux départements qui concentrent deux tiers des établissements de la construction aéronautique et spatiale dont trois grands constructeurs : Airbus Atlantic à Méaulte, Safran Aerosystems à Compiègne, Safran Seats à Saint-Crépin-Ibouwillers.

Au cœur de la filière, deux établissements emploient à eux seuls dans la Somme 1 437 salariés et exercent une influence économique au-delà du pôle d'Albert sur les zones d'emploi d'Amiens et du Santerre-Somme. Autour du cœur de la filière qui rassemble 40 % des salariés, gravitent de nombreuses activités sous-traitantes dans le domaine des métaux, de l'électricité et du caoutchouc.

La mondialisation de l'activité aéronautique entraîné des exigences sur les coûts et les délais avec un impact sur l'organisation ; les sous-traitants doivent se positionner en tant qu'interlocuteur unique en s'impliquant depuis la conception jusqu'à la réalisation.

La filière aéronautique en Hauts-de-France est soutenue par 8 centres de R&D ou d'excellence de renommée internationale et 34 sous-traitants d'envergure européenne, dont 2 classés dans le top 5 des meilleurs sous-traitants français.

La filière aéronautique et spatiale regroupe ainsi à la fois les grands constructeurs cités ci-dessus et la chaîne d'approvisionnement, constituée notamment des fournisseurs, sous-traitants et prestataires de services.

L'enquête réalisée par la DREETS en 2020 auprès des entreprises de la filière en Hauts-de-France a mis en évidence qu'au moins la moitié d'entre elles sont des sous-traitants, puisque l'aéronautique représente moins de 25 % de leur chiffre d'affaires global.

Très diversifié, le cluster aéronautique est structuré par les activités d'assemblage, d'usinage et d'outillage. En effet, les entreprises interviennent majoritairement sur des activités de métallurgie et transformation des métaux, d'outillage et réalisation de pièces mécaniques, et de composants et équipements électriques et électroniques.

Une grande partie des entreprises de la filière aéronautique est également présente sur d'autres marchés et notamment sur ceux de l'automobile et du ferroviaire.

Le marché de l'automobile

La filière automobile en Hauts-de-France représente :

- 30 % de la production nationale de véhicules ;
- 50 % de la production nationale de moteurs et boîtes de vitesse ;
- la première région française pour la production de véhicules électriques hybrides ;
- 7 sites constructeurs totalisés par Renault, PSA et Toyota ;
- plus de 400 fournisseurs et prestataires de service ;
- 55 000 professionnels (dont 6 000 dédiés à la R&D).

À titre d'exemple, dans la Somme, en 2021, un fabricant d'équipements électriques et électroniques automobiles emploie 204 salariés et 6 fabricants d'autres équipements automobiles emploient 1 230 salariés.

L'étude des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries nous indique que la filière se recompose progressivement.

L'avancée technologique en faveur de l'électromobilité (véhicules électriques et hybrides) et de l'autonomie des véhicules (aides à la conduite – ADAS) donnent de plus en plus d'importance aux fournisseurs de composants électroniques et électriques. L'électronique et le numérique pèsent désormais davantage dans les approvisionnements en valeur de la filière que les fournisseurs traditionnels tels que la plasturgie et le caoutchouc.

Cette étude a mis en exergue les compétences les plus nécessaires, aujourd'hui et à moyen terme, aux industriels. Elles sont liées :

- au développement numérique (logiciels, intelligence artificielle, sécurité informatique...) ;
- à l'électrification (électronique de puissance, électronique embarquée, électrochimie, technologies de production) ;
- à la réduction de l'impact environnemental de la filière (dépollution, filtration, fixation du CO₂, économie circulaire).

Le marché du ferroviaire

La filière ferroviaire en Hauts-de-France représente :

- 40 % de l'activité industrielle ferroviaire française (première région ferroviaire) ;
- 14 000 professionnels ;
- environ 200 entreprises dont les leaders internationaux Alstom & Bombardier, Siemens, Eurotunnel et un tissu dense de PME (équipementiers, bureaux d'étude, ingénierie...) ;
- 60 % de l'activité ferroviaire régionale est basée sur le Valenciennois.

Tous les segments de la filière ferroviaire sont présents en région : matériel roulant pour voyageurs (voitures pour TER, métro, tramway), matériel roulant pour marchandises (wagons

spéciaux), infrastructures, signalisation, bureaux d'études, moyens d'essais, centre de recherche, maintenance (...).

Dans la Somme, un établissement de construction de locomotive et d'autre matériel ferroviaire emploie 343 salariés en 2021.

Des secteurs fragilisés par plusieurs facteurs

La crise sanitaire

Selon l'observatoire compétences industries, la crise sanitaire a eu des impacts différents tout au long de l'année 2020.

De manière générale, en France, les secteurs les plus impactés en termes de ressources humaines ont été :

- la métallurgie et fabrication de produits métalliques ;
- la fabrication de produits en caoutchouc et plastique et autres produits minéraux non métalliques ;
- la fabrication de matériels de transport ;
- la fabrication de machines et équipements.

Une perte de 6 000 à 16 000 emplois a été observée en 2020.

Plus spécifiquement en Hauts-de-France :

■ Dans le secteur de la métallurgie :

Le bilan 2020 a été marqué par la crise du Covid au 1^{er} trimestre. L'activité n'a pas encore retrouvé pleinement une activité normale et le taux de production reste en deçà du niveau 2019. Les carnets de commande se sont reconstitués mais globalement à fin 2020, le secteur de la métallurgie a perdu au niveau régional 16 points de CA et encore plus au niveau des exportations.

■ Dans le secteur de l'aéronautique :

Entre fin 2019 et fin 2020, avec la crise sanitaire, le chiffre d'affaires de la filière a chuté de 30 % dans les entreprises implantées dans la région. Plus de 90 % des établissements ont connu une baisse du chiffre d'affaires.

Malgré les soutiens de l'État, l'ampleur de la crise a été telle que les établissements ont baissé fortement leurs effectifs. Cette baisse est nettement plus marquée dans les Hauts-de-France que dans les autres régions et concerne autant les effectifs salariés qu'intérimaires.

Dans ce contexte, les établissements de la filière ont dû réviser leurs priorités : adapter les effectifs au niveau d'activité et former les collaborateurs sont deux enjeux majeurs retrouvés en Hauts-de-France.

■ Dans le secteur de l'industrie automobile :

L'étude des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences réalisée en 2021 par l'Observatoire de compétences industries a permis de dresser un bilan de l'année 2020.

Le secteur a accumulé les annonces négatives en raison de :

- un ralentissement économique dès la fin 2019 ;
- une pression environnementale en défaveur des motorisations thermiques ;
- des rapprochements d'entreprises.

Même si les pertes d'emploi dans la filière sont importantes (– 13 000 en France), les implantations de gigafactories (Envision, ACC, Verkor et plus récemment le projet ProLogium) positionnent les Hauts-de-France en région leader de l'industrie automobile de demain. Une muta-

tion qui concerne l'ensemble de l'écosystème automobile régional avec à la clef un réel enjeu de reconversion (du thermique vers l'électrique), de formation et de recrutement du fait de la création de nombreux emplois. Au total, les premières projections font apparaître entre 10 000 et 13 000 emplois nets à horizon 2030.

Le « dieselgate » avec ses normes antipollution, le mouvement des gilets jaunes puis la pandémie n'ont pas épargné la filière. Fin 2020, la reprise était là mais a été stoppée par la pénurie de semi-conducteurs et la hausse des matières, qui continuent à mettre la filière en grande difficulté.

Un nombre important de sous-traitants automobiles sont impactés de façon très significative par l'arrêt des moteurs thermiques et seront donc une cible importante.

■ Dans le secteur de l'industrie ferroviaire :

Malgré la pandémie, la filière reste dynamique. La région Hauts-de-France reste la 1^{re} région ferroviaire française. La concentration d'industries ferroviaires est très importante au niveau national. Les emplois directs dans le ferroviaire concernent 35 000 emplois en France et dans la région Hauts-de-France 15 000 à 20 000. Une partie importante de l'activité ferroviaire reste en région avec 350 entreprises qui travaillent dans ce secteur.

Les perspectives pour les prochaines années restent très importantes avec les enjeux de mobilité verte, transports respectueux de l'environnement. Les contraintes de recrutement restent malgré tout prégnantes.

Des facteurs économiques : difficultés d'approvisionnement, prix des matières premières et coût du transport

Les difficultés d'approvisionnement, la hausse des prix des matières premières (énergie, agricoles, industrielles) et des coûts de transport se sont accumulées au 1^{er} semestre 2021.

Selon l'Insee, au printemps 2021, la part des entreprises industrielles affectées par des difficultés importantes d'approvisionnement a atteint un niveau jamais enregistré, de 27 % (9 % en moyenne depuis 1991).

L'industrie automobile, avec 78 % des entreprises (19 % en moyenne depuis 1991) et la fabrication d'équipement électronique avec 43 % (contre 11 %), sont les plus touchées.

Ces difficultés d'approvisionnement, observées au niveau mondial, s'associent à une forte hausse du prix de nombreux intrants.

Le prix des matières industrielles a été multiplié par 1,7 entre mi-2020 et mai 2021. Dans le détail, l'indice des prix des matériaux semi-conducteurs a doublé, de même que celui du cuivre et des matières minérales. Le prix de l'acier a été multiplié par 1,8 alors que celui du bois a plus que doublé.

La pénurie d'intrants affecte déjà la production dans l'industrie automobile.

Selon Fitch Rating, la pénurie d'intrants devrait coûter 5 % de la production mondiale de l'industrie automobile. Soit une perte de 3,8 millions de voitures, dont 36 % en Europe. Renault affiche par exemple une perte d'environ 100 000 véhicules et Stellantis 190 000.

La hausse des prix qui en découle peut limiter l'amélioration des marges des entreprises.

Les entreprises font part d'un impact de plus en plus négatif de la hausse des prix sur leur trésorerie. C'est l'un des messages de l'enquête trésorerie de Rexecode : le solde d'opinion relatif à l'influence des prix des matières premières s'est dégradé de 17 points entre février et juin 2021.

2. Évolution des métiers

L'étude prospective sur les grands défis et activités critiques de la métallurgie réalisée en 2021 par l'observatoire de compétences industries dresse un bilan des enjeux en termes de compétences pour la branche :

- les savoir-faire métallurgiques traditionnels ;
- les activités électroniques ;
- les innovations d'accélération de la transition écologique ;
- la cybersécurité ;
- la maîtrise et l'exploitation de la donnée numérique ;
- les capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur ;
- les capacités conditionnant l'accès aux marchés, notamment capacités facilitant le renouvellement de la création de valeur.

La problématique environnementale est très prégnante et se décline sous différents aspects avec des compétences spécifiques :

- le numérique : data, intelligence artificielle, sécurité, développement... ;
- le produit : électrochimie, électricité, électronique de puissance... ;
- la conduite du changement : management transversal, prise en compte de l'environnement (recyclage du produit de la conception jusqu'au recyclage en lui-même).

Alors qu'en même temps, des tensions se font de plus en plus prégnantes sur certains métiers : soudeurs, chaudronniers, dresseurs, peintres, techniciens de maintenance, contrôleurs qualité, ingénieurs [...] avec un risque de perte de compétences spécifiques (soudeurs, fraiseurs...).

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1.1 « Champ d'application » des dispositions générales de la convention collective de la métallurgie de la Somme (IDCC 2980) 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) ;
- les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques, technologiques et environnementales ;
- 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 sa taille. Les PMI et sous-traitants sont visés en priorité.

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 en tension, émergents et en déclin 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 : bloc de compétences, CQP, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique 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.

Dans ce cadre, il sera sollicité auprès de l'OPCO 2i un financement pour les actions engagées à partir du 1^{er} janvier 2023 et pour les années 2023 et 2024.

La prise en charge des actions engagées 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.

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 de 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 être informée, deux fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des indicateurs de suivi qui lui appartient de définir.

Les partenaires sociaux seront informés, *a minima* une fois par an, de la mise en œuvre de cet accord sur la base des éléments de suivi transmis par la CPREFP et dans le cadre d'échanges plus généraux sur l'emploi et la formation relevant du champ territorial 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 Picardie 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 visés 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'Amiens.

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 Amiens, le 29 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3245** | **OPÉRATEURS DE VOYAGES ET GUIDES**
(19 avril 2022)

Accord du 25 avril 2023
relatif au dispositif d'intéressement

NOR : ASET2350559M

IDCC : 3245

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

Entreprise Voyage ;
SETO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
CFTC ;
SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale qui s'inscrit dans la démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) de la branche en ce qu'il consiste à associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Conformément à l'obligation réaffirmée par la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique, dite « ASAP » d'instituer et de négocier un dispositif d'épargne salariale au niveau de la branche, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en vue de négocier la mise en place du dispositif d'intéressement.

Le présent accord, issu des négociations ouvertes dans le respect des dispositions de l'article L. 3312-8 du code du travail, a pour but en premier lieu de permettre à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, de pouvoir mettre en place facilement un dispositif d'intéressement par simple adhésion.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux ont souhaité permettre aux plus petites entreprises de la branche des opérateurs de voyages et des guides n'ayant pas de dispositif d'intéressement d'accéder à un tel dispositif dans des conditions simplifiées.

Conformément à la loi, le présent accord prévoit un dispositif d'accès par décision unilatérale pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés équivalent temps plein. Ce dispositif d'intéressement « clé en main » qui se veut générique et facilement transposable, est le fruit de la négociation et des choix faits par les partenaires sociaux de la branche pour être très facilement décliné au sein des petites entreprises grâce à une adhésion aux modalités très simplifiées. Il prévoit les clauses minimales obligatoirement contenues dans un accord d'intéressement pour un dispositif simple et transparent et pour lequel il suffit aux entreprises de cocher l'option de calcul de l'intéressement choisie dans l'acte de décision unilatérale.

Soucieux de négocier un accord également transposable dans le plus grand nombre des entreprises, les partenaires sociaux ont ainsi prévu un régime d'intéressement simple à mettre en œuvre après appropriation de la formule de calcul adaptée à la structure et aux projets de l'entreprise parmi les options proposées.

Les partenaires sociaux souhaitent également que cet accord puisse servir d'exemple aux entreprises souhaitant mettre en place l'intéressement indépendamment du présent accord et réitèrent à cet égard leur attachement à favoriser la négociation d'entreprise permettant de négocier son propre accord d'intéressement en ajoutant des clauses facultatives en affinant la formule de calcul et les critères de répartition pour rendre l'accord le plus adapté à leurs spécificités et à l'activité de la société.

À cet égard, les partenaires sociaux rappellent que le code du travail met à disposition des entreprises une pluralité de modes de mise en place du dispositif d'intéressement, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- par convention ou accord collectif de travail ;
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- par accord conclu au sein du comité social et économique ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Ainsi même dans les entreprises ayant moins de 50 salariés et dépourvues de CSE, l'intéressement peut être mis en place par accord élaboré au plus près de l'activité et proposé par l'employeur aux salariés, comportant des clauses modifiées et la mise en place d'un intéressement avec mode et base de calcul adaptés aux spécificités et souhaits de la société et des salariés.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord est également accessible mais à la condition de conclure préalablement un accord d'entreprise selon les modalités spécifiques à l'épargne salariale prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail (mise en place du dispositif de participation) et à la condition préalable de respecter ses obligations en matière de représentation du personnel.

Le dispositif d'intéressement mis en place par le présent accord est facultatif et ne remet pas en cause les accords d'entreprise déjà conclus ayant le même objet.

Le versement d'un intéressement ne peut avoir d'effet sur la politique salariale et le déroulement de carrières des salariés.

Les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 1^{er} du chapitre I^{er} « Dispositions générales » de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245).

Article 2 | *Objet du présent accord*

Le présent accord de branche permet à l'employeur qui le souhaite de mettre en place l'accord d'intéressement annexé (annexe 1) dans les conditions détaillées à l'article 3 ci-après.

Les formules de calcul qu'il propose ouvrent droit aux exonérations légales de cotisations sociales.

Article 3 | *Mise en œuvre de l'accord d'intéressement*

■ Soit par décision unilatérale car :

Le présent accord permet, du seul fait de sa mise en application, aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en application un régime d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à l'intéressement sans avoir à conclure elles-mêmes un accord d'intéressement qui leur soit propre. S'agissant d'un dispositif « clé en main », en deçà d'un effectif de 50 salariés, l'employeur peut mettre en place le présent accord d'intéressement par décision unilatérale (annexe 2).

■ Soit par accord collectif dans toutes les entreprises :

À partir de 50 salariés, un accord collectif d'entreprise est nécessaire, il peut reprendre les options retenues dans l'accord de branche mais il est rappelé que l'intéressement ne peut pas être mis en place par décision unilatérale mais uniquement par accord collectif.

Article 4 | *Bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise quel que soit le type de contrat de travail, ayant au minimum 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Aucune période de suspension du contrat de travail, ou du mandat social, pour quelque motif que ce soit ne peut être déduite pour le calcul de cette ancienneté minimale requise de 3 mois pour droit à intéressement.

Il est précisé que pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

Conformément à l'article L. 3312-3 du code du travail, le présent accord étant applicable aux entreprises ayant moins de 50 salariés, il s'applique également aux chefs d'entreprise et dirigeants de sociétés de un à moins de 50 salariés (notamment le président, le directeur général, le gérant ou les membres du directoire) non-salariés au sens du droit du travail, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Article 5 | Formule de calcul de l'intéressement

Le présent accord fixe des règles de calcul d'intéressement facilement transposables au sein des entreprises, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'intéressement est un régime collectif qui a pour objet d'associer les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Par nature aléatoire, il est variable et peut être nul. Ses spécificités et les motivations des choix opérés par les partenaires sociaux sont déclinées ci-après.

Soucieux de négocier un accord transposable dans le plus grand nombre d'entreprises, les partenaires sociaux ont élaboré un régime d'intéressement dont la mise en œuvre est facilitée. Ils ont ainsi choisi de retenir l'existence d'un seuil de déclenchement par :

- l'atteinte d'un résultat courant avant impôts positif, pour les entreprises ayant choisi de calculer la prime globale d'intéressement brute en fonction de l'évolution du résultat courant avant impôts de l'entreprise ;
- l'atteinte d'un résultat d'exploitation positif, pour les entreprises ayant choisi de calculer la prime globale d'intéressement brute en fonction de l'évolution du résultat d'exploitation de l'entreprise.

Le résultat d'exploitation est entendu comme le solde intermédiaire de gestion qui détaille les produits et les charges d'exploitation de l'entreprise au titre de l'exercice comptable considéré.

Le résultat courant avant impôts est obtenu en ajoutant au résultat d'exploitation les opérations financières réalisées.

Considérant que le calcul de l'intéressement sur la base du résultat courant avant impôts est pertinent dans un contexte « post-covid », les partenaires sociaux ont décidé de limiter l'utilisation de cette formule de calcul pour les seules décisions unilatérales et accords d'entreprise dont la durée d'application est comprise entre les exercices 2023 et 2026 inclus.

Ainsi, il est expressément prévu que le résultat courant avant impôts ne pourra plus être utilisé comme base de calcul pour les décisions unilatérales dont la durée de validité s'étend au-delà du 31 décembre 2026, et ce, même sans avenant de révision au présent accord de branche.

Article 6 | Critères de répartition

Les partenaires sociaux, considérant que la collaboration de chaque salarié est nécessaire à la réussite de l'entreprise, encouragent les opérateurs de voyages et les guides à privilégier un accès équitable à l'intéressement à l'ensemble de leurs salariés.

Par conséquent, la branche a retenu les options de répartition suivantes :

- répartition uniforme (quelle que soit la présence effective ou la durée du travail) ; l'enveloppe est divisée entre tous les salariés à part égale ;
- répartition proportionnellement au temps de présence effective : il s'agit des périodes de travail effectif (ce qui peut permettre une prise en compte différenciée entre temps partiel et temps complet) comprenant les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif rémunérées comme telles, soit :
 - les absences pour congés payés (au titre des congés légaux) ;
 - les congés pour événements familiaux prévus légalement ou conventionnellement ;
 - les absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail, à l'exception des accidents de trajet ;
 - les congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
 - les heures de délégation ;
 - les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
 - les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
 - le congé de deuil pour un enfant de moins de 25 ans ;

- les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code du travail ;
- toutes absences considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées dans la loi et dans la CCN des opérateurs de voyages et des guides applicable.

Article 7 | Plafonnement individuel des droits

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué. En cas d'exercice non calendaire, le plafond de la sécurité sociale pris en compte est la somme des plafonds mensuels de la sécurité sociale de l'exercice concerné.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, le plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Article 8 | Affectation des droits

Les modalités d'affectation des droits spécifiques au régime d'intéressement figurent au sein de l'accord type annexé au présent accord.

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement peut opter pour :

- un règlement partiel ou total de sa prime individuelle ; les sommes reçues sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques ;
- un versement partiel ou total sur le plan d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise ;
- un versement partiel ou total sur le compte épargne temps, sous réserve qu'il existe un accord collectif permettant sa mise en place au niveau de l'entreprise.

Article 9 | Information des salariés

Les modalités d'information des salariés et de suivi de l'application de l'accord au sein de l'entreprise figurent au sein de l'accord type annexé au présent accord.

Article 10 | Dispositions de suivi

Les parties signataires conviennent que les employeurs qui feront une application de cet accord d'intéressement par décision unilatérale ou par accord d'entreprise devront transmettre une copie de la décision ou de l'accord au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle (cppni@entreprisesduvoyage.org).

Un bilan des décisions unilatérales et des accords d'entreprise conclus sur la base du présent accord de branche sera effectué une fois par an en CPPNI. Ceci permettra aux partenaires sociaux de suivre la mise en œuvre de cet accord dans la branche et de formuler d'éventuelles propositions d'adaptation du présent accord.

Article 11 | Dispositions particulières pour les TPE de moins de 50 salariés

Les parties signataires du présent accord conviennent que cet accord est principalement destiné aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 12 | Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, durée, notification, dépôt et révision

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée. Il prend effet le lendemain de son agrément par les services compétents.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 25 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Accord type de mise en place d'un régime d'intéressement

Préambule

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, il est institué un régime d'intéressement du personnel régi par :

- les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant ;
- les stipulations de l'accord de branche du qui s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise.

Le présent accord est conclu afin de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'entreprise, d'améliorer le niveau de performance collectif et individuel et d'apporter une reconnaissance à l'effort collectif par le partage des gains réalisés.

Il traduit en conséquence la volonté de partager, entre l'entreprise et l'ensemble du personnel bénéficiaire, une partie du résultat.

Le mode de calcul de la prime globale d'intéressement tient compte de la nécessité, pour l'entreprise, de tenter constamment d'améliorer sa performance.

Pour ce faire, les parties ont retenu comme modalité de calcul :

- le résultat d'exploitation ;

ou

- le résultat courant avant impôts pour une mise en œuvre jusqu'en 2026 inclus uniquement (cette base de calcul ne pouvant être utilisée au-delà, même en l'absence d'avenant de révision de l'accord de branche).

Ces modalités de calcul apparaissent comme étant les mieux à même de mesurer l'évolution de la performance globale de l'entreprise. Elles traduisent en conséquence la volonté de partager, entre l'entreprise et l'ensemble du personnel bénéficiaire, une partie des excédents du résultat net comptable.

Les modalités de calcul de l'intéressement ont été choisies pour répondre à deux objectifs :

- attribuer aux salarié(e)s une part non négligeable du résultat courant avant impôts ou du résultat d'exploitation, sans compromettre pour autant la part de ce résultat nécessaire à l'entreprise pour assurer son développement ;
- être relativement simples dans leur application et compréhensibles par tou(te)s.

Les critères de répartition ont été choisis pour assurer à chaque bénéficiaire une partie d'intéressement équitable entre les bénéficiaires, ce qui favorise les salarié(e)s les moins rémunéré(e)s.

En application de l'article L. 3312-8 du code du travail, les entreprises qui emploient moins de 50 salariés peuvent décider de se soumettre par voie unilatérale au présent accord d'intéressement, « clés en main » avec la condition préalable pour les entreprises d'être à jour de leurs élections en matière de représentant du personnel avant de mise en place du dispositif d'adhésion par décision unilatérale.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale, et ne peut se substituer à aucun élément de rémunération. Il est cependant assujéti à la CSG et à la CRDS, et, sous réserve de l'article 4, à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'entreprise atteste par ailleurs qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation des salariés.

Cela étant exposé, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

Le présent accord a pour objet de déterminer :

- la période pour laquelle il est conclu ;
- son champ d'application ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les critères et modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement ;
- la période des versements ;
- les conditions dans lesquelles le comité social et économique et le personnel disposent des moyens d'information et de vérification des modalités d'exécution de l'accord ;
- les modalités d'information individuelles et collectives du personnel ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Tout ce qui ne serait pas prévu dans le présent accord sera régi par les textes en vigueur relatifs à l'intéressement des salariés.

En cas de dispositions légales novatrices, édictant des obligations de partage, de profit, différentes ou de même nature que celles déterminées au présent accord, ces avantages ne se cumuleront pas avec l'accord et seules les dispositions plus favorables seraient retenues, si les dispositions légales novatrices le permettent.

Article 2 | Période d'application. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée correspondant à trois (3) exercices comptables de la société [compléter].

Le point de départ de cette période d'application est fixé à l'exercice comptable au cours duquel l'entreprise adhère au régime de branche relatif à l'intéressement sous réserve que cette adhésion soit effectuée au plus tard le dernier jour du 6^e mois dudit exercice. Les dates de prises d'effet et de fin du dispositif sont renseignées dans la décision unilatérale d'adhésion annexée à la présente décision unilatérale.

À l'issue de la période de trois ans d'application, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement du système, sous la même forme ou sous une forme différente.

Article 3 | Salariés bénéficiaires. Condition d'ancienneté

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord de branche du relatif à l'intéressement, les bénéficiaires sont les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature, qui justifient d'une ancienneté minimale de 3 mois, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, ou du mandat social, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites pour le calcul de cette ancienneté requise minimale de 3 mois pour droit à intéressement.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

L'entreprise ayant moins de 250 salariés, l'accord s'applique également au(x) :

- chef d'entreprise ; président ; directeur général ; gérant ; membres du directoire ;
- conjoint ou partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité ayant le statut de conjoint collaborateur/conjoint associé ;
- dirigeant d'entreprise ou mandataires sociaux de l'entreprise titulaire(s) d'un contrat de travail écrit, cotisant aux Assedic, et qui exerce(nt) une fonction le(s) plaçant en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Les dirigeants devront faire un choix entre percevoir leur intéressement au titre de leur mandat social ou au titre de leur contrat de travail.

Article 4 | Caractéristiques de l'intéressement

Il est rappelé que les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord :

- n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- ne se substituent à aucun élément de rémunération ;
- n'ont pas le caractère de salaire.

Les sommes réparties au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations de sécurité sociale mais sont néanmoins soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu, à l'exception du choix des salariés d'affecter ces sommes à un plan d'épargne lorsqu'il existe.

Pour toute entreprise ayant moins de 50 salariés, l'intéressement est exonéré du forfait social.

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu, sauf en cas d'affectation des sommes à un plan d'épargne d'entreprise s'il existe.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

5.1. Option 1 : objectif de résultat courant avant impôt positif

(Uniquement pour une décision unilatérale couvrant 3 exercices compris entre 2023 et 2026 même sans avenant de révision à l'accord de branche).

5.1.1. Seuil de déclenchement

Pour un exercice annuel donné, la prime globale d'intéressement ne se déclenche que si l'entreprise atteint un résultat courant avant impôts positif pour l'exercice concerné (ligne GW de la liasse fiscale DGFIP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC ; ligne 270 + ligne 280 – ligne 294 de la liasse fiscale DGFIP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC).

L'intéressement ne sera versé que si la société a atteint un résultat courant avant impôts positif.

5.1.2. Calcul de la prime globale d'intéressement

La prime globale d'intéressement brute est déterminée en fonction de l'évolution du résultat courant avant impôts de l'entreprise en valeur au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N – 1.

La prime globale d'intéressement brute se déclenche et est versée à partir d'une augmentation minimale de 2 % du résultat courant avant impôt de l'exercice concerné en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N – 1, dès lors que le résultat courant avant impôts est positif.

Un résultat courant avant impôts positif pour l'exercice concerné (ligne GW de la liasse fiscale DGFIP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC : ligne 270 + ligne 280 – ligne 294 de la liasse fiscale DGFIP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC).

Le montant de l'intéressement à répartir sera égal à 10 % du résultat courant avant impôt ci-dessus défini.

5.2. Option 2 : objectif de résultat d'exploitation positif**5.2.1. Seuil de déclenchement**

Pour un exercice annuel donné, la prime globale d'intéressement ne se déclenche que si l'entreprise a atteint un résultat d'exploitation positif pour l'exercice concerné (ligne GG de la liasse fiscale DGFIP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC : ligne 270 de la liasse fiscale DGFIP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC).

5.2.2. Calcul de la prime globale d'intéressement

La prime globale d'intéressement brute est déterminée en fonction de l'évolution du résultat d'exploitation de l'entreprise en valeur au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N – 1.

La prime globale d'intéressement brute se déclenche et est versée à partir d'une augmentation minimale de 2 % du résultat d'exploitation de l'exercice concerné en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N – 1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

Un résultat d'exploitation positif pour l'exercice concerné (ligne GG de la liasse fiscale DGFIP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC : ligne 270 de la

liasse fiscale DGFIP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC).

Le montant de l'intéressement à répartir sera égal à 10 % du résultat d'exploitation ci-dessus défini.

5.3. Dispositions spécifiques à la mise en place hors dispositif « clé en main »

S'agissant de la mise en place hors dispositif « clé en main » par voie d'accord d'entreprise, il est rappelé que l'accord peut être modifié ou dénoncé dans les conditions de l'article D. 3313-5 du code du travail.

À l'exception des avenants concernant la mise en conformité réclamée par l'administration et pour préserver le caractère aléatoire de l'intéressement, la signature d'un avenant modifiant la formule de calcul ne peut intervenir au plus que les six premiers mois de l'exercice au cours duquel il doit prendre effet, ou avant l'expiration de la première moitié de la première période de calcul.

L'avenant est déposé auprès de la DREETS dépositaire de l'accord initial, selon les mêmes formalités que l'accord lui-même.

Article 6 | Répartition entre les bénéficiaires

■ Option 1 : répartition proportionnelle au temps de présence :

L'intéressement sera réparti entre les bénéficiaires, au prorata du temps de présence durant l'exercice considéré, les titulaires d'un contrat de travail à temps partiel ou les travailleurs à domicile ayant été, au préalable, pris en compte au prorata de l'horaire théorique.

L'horaire théorique sur l'année est calculé en fonction de la durée légale hebdomadaire en vigueur sur l'exercice considéré, exclusion étant faite des heures supplémentaires.

Sont assimilés à du temps de présence, au sens du présent accord :

- les absences pour congés payés (au titre des congés légaux) ;
- les congés pour événements familiaux prévus légalement ou conventionnellement ;
- les absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail, à l'exception des accidents de trajet ;
- les congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
- les heures de délégation ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
- le congé de deuil pour un enfant de moins de 25 ans ;
- les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code du travail ;
- toutes absences considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées dans la loi et dans la CCN des opérateurs de voyages et des guides applicable.

Il en résulte que toute autre période d'absence au cours de l'année visée est retranchée du temps de présence théorique pour la répartition de l'intéressement.

■ Option 2 : répartition uniforme (quelle que soit la présence effective ou la durée du travail).

Article 7 | Plafonnement des droits

7.1. Plafonnement individuel

Conformément à l'article 7 de l'accord de branche du relatif à l'intéressement, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une

somme égale à 75 % du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

7.2. Plafonnement collectif

Selon l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Article 8 | Versement de l'intéressement

8.1. Date de versement

La prime individuelle d'intéressement sera versée dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord, et en tout état de cause avant le premier jour du cinquième mois qui suit l'arrêté des comptes servant aux calculs.

Au-delà de cette échéance, les sommes non versées produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, seront versés en même temps que le principal. Ces intérêts ne sont pas assujettis à la CSG et la CRDS, sous réserve de l'évolution de la réglementation.

8.2. Affectation de la prime

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement et les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le plan d'épargne salariale ;
- pour un versement partiel ou total sur le compte épargne temps, sous réserve qu'il existe un accord collectif permettant sa mise en place au niveau de l'entreprise.

À défaut pour les salariés d'avoir demandé dans les 15 jours le versement immédiat de tout ou partie des droits à intéressement qui leur ont été attribués, ces droits seront transférés par défaut dans le plan d'épargne d'entreprise, s'il existe.

S'il n'existe pas de plan d'épargne d'entreprise, la prime individuelle d'intéressement sera réglée directement au salarié.

8.3. Transfert sur le compte épargne temps (CET)

Les salariés peuvent décider de transférer tout ou partie de leur prime d'intéressement dans le CET. Ils devront pour ce faire en informer l'entreprise dans un délai de 15 jours à compter de la réception, par tout moyen permettant d'apporter la preuve de celle-ci, du document l'informant du montant qui lui est attribué et dont il peut demander le versement en indiquant le pourcentage des sommes qu'ils souhaitent transférer.

Il sera procédé, dans ce cas, au reversement automatique de ces sommes sur le CET, le reliquat éventuel sera soit versé au salarié s'il le demande dans les conditions fixées à l'article 8.1

du présent accord, soit affecté au plan d'épargne d'entreprise dans les conditions prévues à l'article 8.2 du présent accord.

8.4. Information des bénéficiaires

L'entreprise s'engage à informer l'ensemble du personnel de la mise en place de l'accord, de son contenu et de toutes modifications ultérieures par tout moyen (note d'information, copie de l'accord, etc.) ou à défaut par voie d'affichage.

En application de l'article L. 3341-6 du code du travail, tout salarié d'une entreprise proposant un des dispositifs d'épargne salariale reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

La somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie. Cette fiche mentionne :

- 1°** Le montant global de l'intéressement ;
- 2°** Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- 3°** Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- 4°** La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- 5°** Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels les droits nés de cet investissement peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- 6°** Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne entreprise (PEE) des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail ainsi qu'au plan d'épargne retraite d'entreprise interentreprises (PERE-CO-I).

La fiche comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 9 | Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise

Selon l'article L. 3341-7 du code du travail, lorsqu'un épargnant quitte l'entreprise, l'épargnant reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le plan d'épargne ;
- les dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
- la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

- Selon la réglementation en vigueur, le bénéficiaire qui quitte l'entreprise a la possibilité de :
- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
 - demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
 - obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès le cas échéant au titre de son nouvel emploi.

En cas de changement d'adresse, il appartient à l'adhérent d'en aviser le teneur de compte conservateur de parts.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'entreprise prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

En l'absence de plan d'épargne entreprise et conformément à l'article D. 3313-11 du code du travail, lorsque le salarié ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an courant à compter de la date limite de versement de l'intéressement, telle que définie à l'article L. 3314-9 du code du travail.

Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 10 | Application de l'accord d'intéressement. Différends et litiges

10.1. Application de l'accord d'intéressement

Le comité social et économique (CSE) ou, à défaut, une commission *ad hoc* créée et composée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, constitue la commission de contrôle de l'intéressement.

Il disposera de l'ensemble des informations permettant de vérifier le calcul de l'intéressement et sa répartition et sera informé chaque année des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète avant distribution de l'intéressement.

Il se réunira à l'initiative de l'employeur à chaque calcul de l'intéressement. Il se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision. Un procès-verbal de la réunion sera établi à cet effet.

Les résultats de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur, après avoir été communiqués à la commission de contrôle.

Ils feront ensuite l'objet, de la part de la direction et de la commission, d'un rapport commun sur le fonctionnement du système et sur le montant d'intéressement collectif attribué au personnel.

Ce rapport sera affiché aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

10.2. Différends et litiges

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par la direction et la représentation des salariés définie ci-dessus.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiable dans un délai de 1 mois, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

Article 11 | *Supplément d'intéressement*

Dans le cadre et les limites de l'article L. 3314-10 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice clos, ce supplément venant s'ajouter à la prime versée en application du présent accord d'intéressement.

Article 12 | *Dispositions finales*

L'entreprise indique dans un document unilatéral d'adhésion joint le calcul de l'intéressement qu'elle a retenu parmi les options proposées, après en avoir informé le comité social et économique (CSE), s'il existe, et l'ensemble des salariés.

Formalités administratives

L'adhésion au présent accord type d'intéressement par document unilatéral d'adhésion donnera lieu dès sa signature à une simple notification à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) compétente, par dépôt à la diligence de l'entreprise, en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée en PDF), via la plateforme de téléprocédure « TéléAccords » (adresse : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/Teleprocedures/>).

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, les accords d'intéressement qui retiennent une période de calcul annuelle, infra-annuelle ou pluriannuelle, doivent se conclure avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet.

Exemples : pour une période annuelle de calcul, les entreprises dont l'exercice coïncide avec l'année civile et qui désirent mettre en place un régime d'intéressement prenant effet au 1^{er} janvier, devront avoir conclu un accord avant le 1^{er} juillet. Pour une période de calcul semestrielle, l'accord devra être conclu avant le 1^{er} avril.

Dans tous les cas de figure, les accords doivent être déposés, par voie dématérialisée, au plus tard dans les quinze jours suivant la date limite autorisée pour leur conclusion (cf. articles L. 3314-4 et D. 3313-1 du code du travail).

Le calcul du délai de dépôt se fait en jours calendaires. Ce délai commence à courir au lendemain de la date limite de conclusion de l'acte. Il expire le dernier jour à vingt-quatre heures et, s'il correspond à un samedi, un dimanche ou à un jour férié, le délai sera prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Ce dépôt doit être effectué sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail :

<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>

Le caractère aléatoire de l'intéressement s'oppose à ce qu'un quelconque versement puisse intervenir avant que le dépôt ait été effectué.

Le contrôle du dépôt des accords d'intéressement est assuré par les services de la DDETS compétente.

Conformément aux dispositions de l'article 8.4., le présent accord fera l'objet, à la diligence de l'employeur, d'une communication à tous les salariés de l'entreprise.

L'employeur transmettra une copie de la décision unilatérale au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle (cppni@entreprisesduvoyage.org).

Annexe 2 Décision unilatérale d'adhésion

La présente décision unilatérale est prise en vue de faire adhérer notre entreprise au régime d'intéressement facultatif mis en place par les partenaires sociaux de la branche des opérateurs de voyages et des guides.

Ce régime est issu de l'accord de branche instituant un intéressement dans la branche des opérateurs de voyages et des guides en date du

L'entreprise adhère ainsi au régime d'intéressement. Cette adhésion est valable pour une durée de 3 ans. Elle couvre les exercices suivants : *[l'adhésion doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du 6^e mois qui suit l'ouverture du 1^{er} exercice concerné].*

L'accord prendra effet, pour la première fois, à compter de l'exercice ouvert le *[compléter]* et cessera de plein droit au terme de l'exercice clos le *[compléter]*.

La date d'effet de l'accord correspond au début de la première période de calcul de l'intéressement (par exemple, début du premier exercice de référence...).

L'accord d'intéressement étant conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet ouvre droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3, la durée d'exécution de l'accord court à partir de sa date d'effet.

Si besoin : Selon l'article L. 3313-2 du code du travail, l'accord d'intéressement est conclu au niveau de l'entreprise et concerne donc l'ensemble des établissements de la société s'il y en a plusieurs.

Les conditions pour bénéficier du régime d'intéressement, le mode de calcul et de distribution de l'intéressement ainsi que les modalités d'utilisation des droits distribués sont ceux prévus au sein de l'accord de branche du

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, il est institué un régime d'intéressement du personnel régi par :

- les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant ;
- les stipulations de l'accord de branche du qui s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise.

La présente décision est conclue afin de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'entreprise, d'améliorer le niveau de performance collectif et individuel et d'apporter une reconnaissance à l'effort collectif par le partage des gains réalisés.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale, et ne peut se substituer à aucun élément de rémunération. Il est cependant assujéti à la CSG et à la CRDS, et, sous réserve de l'article 4, à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

L'entreprise et les salariés s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, ils ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'entreprise atteste par ailleurs qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation des salariés.

Seuil de déclenchement et formule de calcul de l'intéressement

En conformité avec l'accord de branche, l'intéressement ne sera versé que si :

☐ Option 1 : la société a atteint un résultat courant avant impôts positif (uniquement pour une décision unilatérale couvrant trois exercices compris entre 2023 et 2026).

La formule de calcul retenue est l'amélioration de la performance globale de l'entreprise par un intéressement correspondant à 10 % du résultat courant avant impôts tel que défini à l'article 5.1 de l'accord type de mise en place de l'intéressement (annexe 1).

Le résultat courant avant impôts de l'exercice N – 1 est le suivant :

☐ Option 2 : la société a atteint un résultat d'exploitation positif.

La formule de calcul retenue est l'amélioration de la performance globale de l'entreprise par un intéressement correspondant à 10 % du résultat d'exploitation tel que défini à l'article 5.2 de l'accord type de mise en place de l'intéressement (annexe 1).

Le résultat d'exploitation de l'exercice N – 1 est le suivant :

[Choisir l'une des deux options.]

Répartition de l'intéressement

La répartition de la prime individuelle d'intéressement sera versée selon les critères de l'option suivante :

☐ Répartition proportionnelle au temps de présence.

☐ Répartition uniforme (quelle que soit la présence effective ou la durée du travail).

[Choisir l'une des deux options.]

Plafonnement individuel

Les plafonnements légaux liés aux droits distribués seront appliqués pour permettre l'application du régime social et fiscal spécifique à l'intéressement.

Ainsi, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

En cas d'exercice non calendaire, le plafond de la sécurité sociale pris en compte est la somme des plafonds mensuels de la sécurité sociale de l'exercice concerné.

Plafonnement collectif

Conformément aux dispositions de l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Dispositions finales

Cette présente décision fait l'objet d'une mesure de publicité auprès de la DREETS par dépôt sur le site « TéléAccords » (adresse : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/Teleprocedures/>).

[En cas de CSE mis en place dans l'entreprise] Le comité social et économique a été informé de la décision le

Les salariés ont été informés de la décision le

La présente décision est portée à la connaissance des salariés de l'entreprise par le biais des mesures suivantes : *[décrire les moyens d'information utilisés]*.

Une copie de la décision est transmise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle (cppni@entreprisesduvoyage.org).

Fait à, le

Madame/Monsieur

Qualité

Signature

Convention

CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE
(26 janvier 2015)

Avenant n° 7 du 15 mars 2023

à la convention du 26 janvier 2015
relative au contrat de sécurisation professionnelle

NOR : ASET2350546M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Vu les articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle ;

Vu la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle ;

Vu l'avenant n° 1 du 17 novembre 2016, l'avenant n° 2 du 14 avril 2017, l'avenant n° 3 du 31 mai 2018, l'avenant n° 4 du 12 juin 2019, l'avenant n° 5 du 28 juin 2021, et l'avenant n° 6 du 24 novembre 2022 modifiant ce texte,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) tiennent à souligner les résultats positifs du dispositif, des évolutions qu'elles y ont progressivement apportées, toujours dans l'objectif de proposer une indemnisation spécifique et un accompagnement précoce et intensif après le licenciement économique des bénéficiaires.

Les signataires ont décidé de prolonger la durée de la convention du 26 janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2023 et conviennent de procéder à une actualisation du bilan quantitatif et qualitatif du dispositif avant la fin du mois d'octobre 2023.

Des améliorations au dispositif demeurent néanmoins nécessaires. S'inscrivant dans la lignée des avenants n° 5 et n° 6 à la convention, les organisations de salariés et d'employeurs réitérent leur demande d'engager avec l'État une discussion relative à l'amélioration du pilotage du dispositif, tant au niveau national que local. La répartition du financement des formations et de l'accompagnement en CSP doit également être redéfinie entre État, Unédic et Pôle emploi, y compris dans la perspective de la création de France Travail, annoncée par le Gouvernement au 1^{er} janvier 2024.

Il est rappelé que, dans l'attente, Pôle emploi fournira toutes les données nécessaires pour que les comités de pilotage territoriaux puissent être tenus.

Les organisations signataires entendent conserver et réaffirmer la spécificité du CSP en matière d'accompagnement, de financement et d'indemnisation. Aussi, le présent avenant adapte la convention relative au CSP suite aux modifications de la réglementation d'assurance chômage issues du décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023 relatif au régime d'assurance chômage qui instaure une modulation de la durée de versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) en fonction de l'évolution du taux de chômage. Des aménagements réglementaires sont apportés en vue d'assurer le maintien des règles de calcul de la durée d'indemnisation des bénéficiaires du CSP, qui sont exclus du dispositif de modulation.

Du fait de ces évolutions, les organisations signataires sont également extrêmement attentives à la nature et la qualité des informations fournies par Pôle emploi aux bénéficiaires ou futurs bénéficiaires du CSP, particulièrement sur les nouvelles modalités d'indemnisation en ARE en amont de l'adhésion et sur des éventuels droits ARE en amont de la sortie du dispositif.

Enfin, les organisations signataires s'accordent sur certaines évolutions réglementaires destinées à sécuriser la mise en œuvre du dispositif par Pôle emploi.

Article 1^{er}

L'article 4, § 1^{er} est complété par les alinéas suivants :

- « Les informations suivantes lui sont, notamment, communiquées :
 - montant de l'ASP et durée d'indemnisation en cas d'adhésion au CSP ;
 - modalités d'indemnisation en ARE, le cas échéant, en sortie de CSP (montant et durée prévisionnelle après imputation du CSP). »

Article 2

À l'article 6, au 3^e alinéa, après les mots « à l'article 12 », sont ajoutés « § 1, 2 et 4 ».

Article 3

L'article 12 est complété par les deux paragraphes suivants :

« § 3. Le bénéficiaire peut exercer pendant son contrat de sécurisation professionnelle des activités professionnelles ayant débuté avant la fin de contrat de travail donnant lieu à adhésion au dispositif et qualifiées de conservées au sens de l'article 33 du règlement d'assurance chômage, dès lors qu'elles sont compatibles avec le projet de reclassement.

Les rémunérations professionnelles issues des activités conservées visées à l'alinéa précédent peuvent se cumuler intégralement avec l'allocation de sécurisation professionnelle.

§ 4. Le bénéficiaire peut exercer pendant son contrat de sécurisation professionnelle des activités professionnelles, démarrées avant la fin du contrat de travail donnant lieu à adhésion au CSP, et qui ne répondent pas à la qualification d'activité conservée visée au paragraphe précédent, sous réserve qu'elles soient compatibles avec le projet de reclassement.

Pendant ces périodes d'activité, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle et le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle sont suspendus.

Ces activités peuvent donner lieu, le cas échéant, à l'octroi de l'aide visée à l'article 13. »

Article 4

À l'article 13, l'alinéa suivant est inséré, après l'alinéa 2 :

« Le salaire brut mensuel de l'emploi repris s'entend hors rémunération due au titre des heures complémentaires et supplémentaires. »

Article 5

L'article 15 est modifié comme suit :

« § 1^{er}. Pendant la durée du contrat de sécurisation professionnelle, les bénéficiaires justifiant au moment de leur licenciement d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 2° et 3° du code du travail, perçoivent une allocation de sécurisation professionnelle égale à 75 % de leur salaire journalier moyen de référence défini selon les modalités suivantes :

- le salaire de référence est constitué des seules rémunérations, au sens de l'assurance chômage, afférentes au contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, recherchés dans la limite des :
 - 24 derniers mois pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de la fin de leur contrat de travail ;
 - 36 derniers mois pour les salariés âgés de 53 ans ou plus à la date de la fin de leur contrat de travail ;
- le salaire journalier moyen de référence est égal au quotient du salaire de référence par le nombre de jours calendaires compris entre le premier jour et le dernier jour du contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de la durée de la période de référence d'affiliation telle que définie par le règlement d'assurance chômage. Les jours non retenus dans l'affiliation au sens de l'article 3 du règlement d'assurance chômage sont déduits du nombre de jours calendaires retenus.

Cette allocation journalière ne peut être :

- ni inférieure au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle. À ce titre, en cas de perte involontaire d'une activité conservée, telle que définie conformément au règlement d'assurance chômage, pendant le contrat de sécurisation professionnelle, le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle peut être révisé afin de ne pas être inférieur au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi qui aurait été révisé dans les conditions prévues par le règlement d'assurance chômage ;
- ni supérieure à l'allocation maximale au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée sur la base d'un salaire de référence plafonné conformément au règlement d'assurance chômage.

§ 2. Le montant de l'allocation journalière de sécurisation professionnelle servie aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle ne justifiant pas, au moment de leur licenciement, d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au sens de l'article L. 1234-1 2° du code du travail, est égal au montant journalier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée sur la base du salaire journalier moyen de référence relatif au seul contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle et établi selon les modalités précisées au § 1^{er} du présent article.

Cette allocation journalière ne peut être :

- ni inférieure au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle. À ce titre, en cas de perte involontaire d'une activité conservée, telle que définie conformément au règlement d'assurance chômage, pendant le contrat de sécurisation professionnelle, le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle peut être révisé afin de ne pas être inférieur au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi qui aurait été révisé dans les conditions prévues par le règlement d'assurance chômage ;
- ni supérieure à l'allocation maximale au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi calculée sur la base d'un salaire de référence plafonné conformément au règlement d'assurance chômage.

§ 3. La mesure de dégressivité prévue par le règlement d'assurance chômage ne peut s'appliquer à l'allocation de sécurisation professionnelle, quelles qu'en soient les modalités de calcul.

§ 4. Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, est cumulable avec la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie dans les conditions prévues par l'article R. 341-17 du code de la sécurité sociale, dès lors que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits ont été cumulés avec la pension.

À défaut, l'allocation servie aux bénéficiaires d'une telle pension est égale à la différence entre le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle et celui de la pension d'invalidité.

§ 5. Une participation de 3 % assise sur le salaire journalier de référence mentionné au § 1^{er} du présent article est retenue sur l'allocation journalière. Le prélèvement de cette participation ne peut avoir pour effet de réduire le montant des allocations en deçà du montant de l'allocation journalière minimale tel qu'il est fixé par le règlement d'assurance chômage.

Le produit de cette participation est affecté au financement des retraites complémentaires des bénéficiaires de l'allocation de sécurisation professionnelle. »

Article 6

L'article 16 est modifié comme suit :

« § 1^{er}. L'allocation de sécurisation professionnelle perçue par les bénéficiaires du CSP justifiant de la condition d'ancienneté mentionnée à l'article 15, § 1^{er} de la présente convention est versée pour la durée du contrat de sécurisation professionnelle définie à l'article 6 de la présente convention, sous réserve des dispositions prévues à l'article 12 de la présente convention.

En cas de rupture de la période d'essai et de reprise du contrat de sécurisation professionnelle en application des dispositions de l'article 12, § 2 de la présente convention, la durée d'indemnisation que représente le montant de la prime versée en application de l'article 14 est imputée sur la durée d'indemnisation courant du jour de la reprise de l'indemnisation au terme du contrat de sécurisation professionnelle.

§ 2. L'allocation de sécurisation professionnelle perçue par les bénéficiaires du CSP visés à l'article 15, § 2 de la présente convention est versée pour une durée déterminée conformément au premier alinéa du 1^o du § 1^{er} de l'article 9 du règlement d'assurance chômage, sous réserve de la durée issue d'un éventuel reliquat de droits.

La durée de versement de l'ASP ne peut excéder la durée du CSP définie à l'article 6 de la présente convention.

§ 3. Pour les bénéficiaires visés à l'article 15, § 2 de la présente convention, qui ne justifient pas de la condition d'affiliation requise pour une ouverture de droits à l'ARE, telles que définies par le règlement d'assurance chômage, la durée de versement de l'allocation de sécurisation professionnelle est égale au nombre de jours travaillés décomptés dans la période de référence affiliation visée à l'article 2 de la présente convention affecté du coefficient de 1, 4, afin de déterminer cette durée sur une base calendaire. Ce résultat est arrondi à l'entier supérieur. »

Article 7

À l'article 17, les alinéas 2 et suivants sont modifiés comme suit :

« L'ASP est suspendue à compter du jour où l'intéressé :

- a) Retrouve une activité professionnelle salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger, à l'exception des cas visés à l'article 12, § 1 à 3 de la présente convention ;
- b) Exerce une activité professionnelle visée à l'article 12, § 4 de la présente convention ;
- c) Est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces ;
- d) Est admis à bénéficier du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant ;
- e) Est admis au bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale ou de l'allocation journalière de proche aidant mentionnée à l'article L. 168-8 du même code ;
- f) A conclu un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article du code du service national.

Le versement peut reprendre à l'issue de l'évènement visé ci-dessus, dans les conditions prévues par la présente convention.

L'ASP est interrompue dès lors que le bénéficiaire :

- a) Cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage ;
- b) Cesse de remplir la condition visée à l'article 2 b de la présente convention. »

Article 8

L'article 27 est ainsi modifié :

Les alinéas 1 à 5 deviennent un paragraphe 1^{er}.

Un § 2 est inséré :

« § 2. Un courrier est adressé au bénéficiaire du CSP, 30 jours au moins avant le terme prévisionnel du CSP.

Les informations suivantes lui sont, notamment, communiquées :

- la durée du droit ARE restant au terme prévisionnel du CSP, déterminée en jours calendaires, après imputation du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle ;
- le montant journalier de l'allocation servie au terme du CSP, et, le cas échéant, la baisse pouvant en résulter ;
- le point de départ prévisionnel de l'indemnisation en ARE ;
- la possibilité d'une nouvelle ouverture de droits ou d'un rechargement, au titre des activités occupées postérieurement à la fin de contrat de travail ayant donné lieu à adhésion au CSP.

Dans le cas où aucune indemnisation au titre de l'ARE n'est possible à l'issue du CSP, l'intéressé en est informé par courrier, adressé au moins 30 jours avant le terme prévisionnel du CSP. »

Article 9

L'article 31, § 1^{er}, alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

« § 1^{er}. La présente convention entrera en vigueur à compter du 1^{er} février 2015 et produira ses effets au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023. »

Article 10

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} février 2023, à l'exception des dispositions de l'article 3 qui sont applicables aux salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} novembre 2023.

Les dispositions de l'article 4 sont applicables à compter du 1^{er} avril 2023, si le terme du contrat de sécurisation professionnelle est postérieur à cette date.

Article 11

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 15 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Accord du 26 mai 2023
relatif à la mise à jour du corpus réglementaire

NOR : ASET2350604M

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

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'article 5 de l'accord relatif au dialogue social de branche prévoit différents travaux concernant la mise à jour du corpus réglementaire applicable au niveau de la branche des industries électriques et gazières (IEG).

Dans ce cadre, un groupe de travail paritaire (GTP) a été constitué pour procéder à l'analyse du corpus réglementaire constitué par les décisions des établissements EDF et Gaz de France prises avant la loi n° 2000-108 du 10 février 2000 et rendues applicables aux entreprises de la branche des IEG par application des dispositions de l'article 1^{er} du statut national du personnel des IEG dans sa rédaction alors applicable. Il a vocation à poursuivre ses travaux d'analyse et proposer de nouvelles listes de textes devenus obsolètes à la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Après de premiers travaux paritaires, une première liste de textes obsolètes a été identifiée, donnant lieu à la signature d'un premier accord en date du 21 juillet 2022.

Les travaux paritaires ont continué, aboutissant à une deuxième liste de textes obsolètes, objet du présent accord.

I. Objet du présent accord

Dans le cadre des travaux menés par le GTP, une deuxième liste de textes obsolètes auxquels il peut être mis fin a été identifiée.

Le présent accord fixe la liste des textes considérés comme obsolètes par les parties signataires :

Référence/Date	Libellé ou objet du texte
Textes relatifs aux activités sociales	
DP33-307 14-01-82 ENN 82.1 26-02-82	Cotisations CAS agents en congé sans solde
DP35-84 16-12-85 ENN 86-4 19-06-86	Décentralisation des traitements mutualistes (CAS), mise à jour du fichier local pour les agents en activité
Activités syndicales/IRP	
PERS 174 19-06-50 ENN1116 03-08-50	Organisation syndicale représentative
N77-42 22-11-77 ENN 78-1 13-01-78	Droit syndical : congés d'éducation ouvrière
DP21-17 15-04-94 ENN 94-7 26-12-94	Filière CHSCT, dérogation à la répartition des sièges
DP34-111 15-04-88 ENN 88.2 12-09-88	Filière des CMP règlement intérieur
Congés/temps de travail	
PERS 80 4-06-47 ENN882 03-07-47	Fêtes des mères
DP31-136 10-01-85 ENN86-2 06-03-86	Congé individuel de formation
Droits familiaux	
N73-52 30-11-73 ENN 73-11 27-12-73	Indemnité compensatrice de frais d'études
N77-45 30-12-77 ENN78-2 03-03-78	Complément familial
N82-05 12-02-82 ENN82-1 26-02-82	Prestation spéciale assistante maternelle
N97-11 23-12-97 ENN98-1 11-05-98	Indemnité compensatrice de frais d'études
DP23-47 20-10-94 ENN94-6 21-11-94	Plan famille, aide à la scolarité
Rémunération	
PERS 17 2-08-46 ENN821 13-12-46	Gratification de fin d'année
PERS 85 24-06-47 ENN882 03-07-47	Rémunération des agents temporaires

Référence/Date	Libellé ou objet du texte
PERS 150 8-03-49 ENN1053 27-05-49	Heures supplémentaires
PERS 208 9-07-51 ENN1153 31-07-51	Règle de promotion d'échelle applicable dans la nouvelle grille
PERS 282 21-07-56 ENN1359 19-10-56	Ayants droit à l'indemnité de secours immédiat au décès
N74-26 10-06-74 ENN 74-8 15-07-74	Prêts destinés à l'amélioration de l'habitat
N85-25 30-07-85 ENN85-7 30-09-85	Prêts aux jeunes ménages mariés, transfert aux établissements de crédit – 30 07 1985
DP24-10 06-01-95 ENN 95-1 17-03-95	Indemnité assujettie à l'impôt sur le revenu
DP32-62 6-11-84 ENN84-8 29-11-84	Anciens déportés et internés, avancements de niveau au choix
DP32-67 02-11-87 ENN 87-3 21-12-87	Anciens déportés et internés. Avancements de niveau au choix
Emploi/mobilité	
PERS 111 20-01-48 ENN946 17-02-48	Additif aux circulaires Pers. 87 et 88 relatives à l'affectation définitive
PERS 115 27-02-48 ENN955 12-03-48	Affectation définitive
PERS 758 31-07-80 ENN80-6 02-09-80	Limite d'âge d'accès aux emplois EDF GDF
N90-15 11-06-90 ENN90-2 20-07-90	Application de l'article 4 du statut national aux ressortissants de la CEE
N95-05 03-03-95 ENN95-2 06-04-95	Application de l'article 4 du statut national aux ressortissants de certains pays de l'AELE
DP31-68 10-07-75 ENN75-8 19-08-75	Dérogation d'âge pour l'embauchage des mères de famille
DP31-112 20-08-82 ENN 82-8 03-09-82	Agents non statutaires contrat à durée déterminée
DP31-116 09-05-83 ENN83-3 30-05-83	Agents non statutaires contrat à durée déterminée
Retraite	
Note U 98-03 11-02-98 ENN 98-1 du 27-04-98	Validation des services en régie

Référence/Date	Libellé ou objet du texte
Primes et indemnités	
Pers 662 – 23-06-75 ENN 75-7 24-7-75	Prime aux conducteurs de camions transportant du gaz comprimé ou liquéfié
Pers 710 – 25-08-77 ENN 77-7 6-10-77	Prime de perforeurs et vérifieurs. Prime de mécanographie. Prime ordinateurs
N89-18 – 29-06-89 ENN 89-3 20-12-89	Indemnité de petit outillage

L'ensemble des textes cités dans le tableau ci-dessus seront archivés sur le site internet du SGE des IEG. Ils resteront ainsi accessibles à l'ensemble des salariés et pensionnés de la branche des IEG qui pourront s'y référer, particulièrement s'ils ont bénéficié de ces textes antérieurement à leur abrogation.

Les argumentaires ayant abouti au constat d'obsolescence seront aussi accessibles sur le site internet du SGE des IEG.

Dans l'hypothèse où une entreprise appliquerait tout ou partie d'un texte considéré comme obsolète par le présent accord et auquel il serait mis fin, les groupements d'employeurs recommandent aux entreprises concernées d'ouvrir une négociation d'entreprise sur la thématique concernée.

II. Clauses finales

2.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des IEG.

En raison de sa nature, il ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

2.2. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

2.3. Révision et dénonciation

Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par le code du travail.

2.4. Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des IEG.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des organisations d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

2.5. Extension

Les parties signataires conviennent que postérieurement à son dépôt, le présent accord sera, à l'initiative des organisations d'employeurs, transmis aux ministères concernés afin qu'il soit procédé à son extension.

Fait à Paris, le 26 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Avenant n° 1 du 26 mai 2023

à l'accord du 1^{er} décembre 2020
relatif à la formation et l'alternance

NOR : ASET2350605M

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

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur de l'énergie est au cœur de transformations sociétales, économiques et technologiques majeures dans un contexte international incertain. La transition énergétique, la transformation numérique de nombreux processus et la révolution digitale impactent le contenu de beaucoup de métiers et nécessitent une adaptation rapide des compétences des salariés.

Le présent avenant a pour finalité d'accompagner les salariés confrontés à ces mutations en leur donnant la possibilité de suivre une formation certifiante dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance dit Pro-A au sein de leur entreprise.

Il répond ainsi à l'objectif que les organisations syndicales de salariés et d'employeurs s'étaient fixés dans l'accord de branche sur la formation et l'alternance du 1^{er} décembre 2020.

Celui-ci prévoyait en effet dans ses articles 1.2.1.2 (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la branche des IEG) et 2.2.2 (reconversion ou promotion par l'alternance) que la branche mènerait une démarche d'identification des « métiers en tension et/ou les métiers dont l'activité est en forte mutation et pour lesquels il y a des risques de déficit ou d'obsolescence des compétences ».

Ces travaux menés sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ont été finalisés en 2022 et ont permis de recenser pour chaque métier relevant des critères définis ci-dessus les certifications éligibles au dispositif Pro-A afin d'en annexer, par le présent avenant, la liste à l'accord de branche sur la formation et l'alternance du 1^{er} décembre 2020.

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

Le présent avenant révisé, dans ce cadre, l'accord de branche du 1^{er} décembre 2020 sur la formation et l'alternance dans la branche des industries électriques et gazières, ci-dessous « L'accord », en ses articles 1.2.1.2 et 2.2.2 relatifs au dispositif Pro-A, et sa mise en œuvre.

Article 2 | Modification de l'article 1.2.1.2 de l'accord sur la formation et l'alternance

L'article 1.2.1.2 est complété d'un dernier alinéa.

« Les travaux mentionnés au point 2 ci-dessus ont été menés en 2021 et 2022. Ils sont détaillés à l'article 2.2.2 du présent accord. »

Article 3 | Modification de l'article 2.2.2 de l'accord sur la formation et l'alternance

L'article 2.2.2 « La reconversion ou promotion par l'alternance » est complété. Sa rédaction est désormais la suivante :

« Financé par l'opérateur de compétences, le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance, Pro-A, a pour objet de permettre aux salariés, via une formation certifiante en alternance, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Salariés concernés

La reconversion ou la promotion par alternance est ouverte notamment aux salariés^[1] dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Par ailleurs, pour pouvoir accéder à la Pro-A, le salarié doit avoir atteint au maximum un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence (niveau 6 du nouveau cadre national des certifications soit un niveau maximum Bac+ 2).

Pour finir, la Pro-A peut être également envisagée pour les salariés relevant des publics prioritaires définis à l'article 1.2.4 de l'accord sur la formation et l'alternance pour autant qu'ils rentrent dans le cadre défini par la loi et le présent accord.

Formations visées

La Pro-A permet au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. Ces finalités peuvent être réalisées non seulement en suivant des actions de formation mais également des actions permet-

[1] Salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), à temps complet ou à temps partiel, bénéficiaires d'un CDI en contrat unique d'insertion, sportifs et entraîneurs professionnels en CDD, salariés placés en position d'activité partielle.

tant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE). De plus, la Pro-A peut permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Comme cela est mentionné à l'article 1.2.1.2, la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A a été définie à la suite de travaux pilotés et validés par la CPNEFP.

Ces travaux ont été conduits avec l'appui d'un cabinet expert financé par l'opérateur de compétences de l'industrie (OPCO 2i) dont relève la branche des industries électriques et gazières.

Ils ont consisté pour l'essentiel à :

- appréhender les différents secteurs d'activité de la branche et les facteurs d'évolution susceptibles d'avoir un impact sur les métiers ;
- analyser l'évolution des besoins en compétences par secteur d'activité ;
- identifier les métiers en tension et/ou les métiers dont l'activité est en forte mutation et pour lesquels il y a des risques de déficit ou d'obsolescence des compétences ;
- déterminer pour chacun de ces métiers les certifications éligibles au dispositif Pro-A.

La liste des certifications retenues pour être éligibles au dispositif Pro-A figure en annexe 1.

Chaque année, la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A fera l'objet d'un examen en CPNEFP. Celle-ci décidera de l'opportunité de l'actualiser dans le cadre d'un nouvel avenant.

Mise en œuvre du dispositif

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A. L'avenant au contrat de travail est déposé auprès de l'OPCO 2i.

La désignation d'un tuteur est un gage de réussite et l'employeur veillera à choisir un tuteur au profil adapté. Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire pendant la durée de la convention Pro-A. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation.

L'action de professionnalisation mise en œuvre dans le cadre de Pro-A est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois. Cette durée peut être notamment portée de 12 mois à 24 mois pour certains publics ou "lorsque la nature des qualifications prévues l'exige". »

Article 4 | Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-Mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans l'ensemble des entreprises ou organismes dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Durée d'application de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de l'accord du 1^{er} décembre 2020 relatif à la formation et l'alternance dans la branche des industries électriques et gazières. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 6 | Révision de l'avenant

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

Article 7 | Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à la diligence des organisations d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 8 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, postérieurement à son dépôt, aux ministères compétents dans les conditions prévues par le code du travail et par le code de l'énergie (art. L. 161-2 du code de l'énergie).

Fait à Paris, le 26 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Liste des certifications éligibles au dispositif « Pro-A »

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Animateur QHSE	RNCP2729	DUT	DUT hygiène sécurité environnement	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Animateur QHSE	RNCP30069	Licence professionnelle	Licence professionnelle gestion des risques industriels et technologiques	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Animateur QHSE	RNCP30636	Master	Master qualité, hygiène, sécurité	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Animateur QHSE	RNCP36480	TP	TP animateur qualité sécurité environnement	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Automaticien	RNCP20807	BTS	BTS fluides énergies domotiques, option B « Froid et conditionnement de l'air »	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Automaticien	RNCP24538	Licence	Licence sciences pour l'ingénieur	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Automaticien	RNCP32297	TP	TP électricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés	Niveau 3 (CAP, BEP)
Automaticien	RNCP37115	BTS	BTS conception et réalisation de systèmes automatisés	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Automaticien	RNCP36243	TP	TP technicien supérieur en automatique et informatique industrielle	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Automaticien	RNCP36603	TP	TP technicien spécialisé en systèmes numériques industriels	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Automaticien	RNCP4379	DUT	DUT génie électrique et informatique industrielle : automatisme et informatique industrielle	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Chargé d'affaires	RNCP1029	BTS	BTS assistance technique d'ingénieur	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Chargé d'affaires	RNCP1109	BTS	BTS travaux publics	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Chargé d'affaires	RNCP24538	Licence	Licence sciences pour l'ingénieur	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Chef d'exploitation	RNCP37277	TP	TP technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Chef d'exploitation	RNCP12766	BTS	BTS environnement nucléaire	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Chef d'exploitation	RNCP24538	Licence	Licence sciences pour l'ingénieur	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Chef d'exploitation	RNCP37464	BTS	BTS conception des processus de réalisation de produits	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Chef d'exploitation	RNCP35347	BTS	BTS conception de produits industriels	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Conducteur de travaux	RNCP17700	Titre ingénieur	Titre ingénieur spécialité bâtiment et travaux publics	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Conducteur de travaux	RNCP29170	Titre ingénieur	Titre ingénieur spécialité bâtiment	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Conducteur de travaux	RNCP35346	BTS	BTS électrotechnique	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Conducteur de travaux	RNCP35384	BTS	BTS contrôle industriel et régulation automatique	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Conducteur de travaux	RNCP35461	BTS	BTS enveloppe des bâtiments : conception et réalisation	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Conducteur de travaux	RNCP35482	BUT	BUT génie civil – Construction durable : travaux bâtiment	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Conducteur de travaux	RNCP4379	DUT	DUT génie électrique et informatique industrielle	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Contrôleur de gestion	RNCP20702	DUT	DUT gestion des entreprises et des administrations	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Contrôleur de gestion	RNCP35521	BTS	BTS comptabilité et gestion	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Contrôleur de gestion	RNCP35918	Master	Master contrôle de gestion et audit organisationnel	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Contrôleur de gestion	RNCP35991	Master	Master comptabilité contrôle audit	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Data Analyst	RNCP31485	Titre ingénieur	Titre ingénieur électronique et informatique industrielle	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Data Analyst	RNCP34964	TP	TP Data Analyst	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Data Analyst	RNCP35392	Master	Master sciences des données	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Data Analyst	RNCP4619	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur en Informatique et Réseaux	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Gestionnaire contrat de travail	RNCP20702	DUT	DUT gestion des entreprises et des administrations	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Gestionnaire contrat de travail	RNCP34029	BTS	BTS support à l'action managériale	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Gestionnaire contrat de travail	RNCP35030	TP	TP assistant ressources humaines	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Ingénieur	RNCP10119	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur spécialité Génie électrique et informatique industrielle	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP10980	Titre ingénieur	Titre ingénieur Télécom Lille	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP13207	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur spécialité maintenance	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Ingénieur	RNCP14467	Titre ingénieur	Titre ingénieur diplômé de l'École nationale supérieure d'arts et métiers	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP14890	Titre ingénieur	Titre ingénieur spécialité travaux publics	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP14900	Titre ingénieur	Titre ingénieur génie nucléaire	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP16044	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur production et méthodes industrielles	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP16045	Titre ingénieur	Titre ingénieur génie énergétique et climatique	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP16153	Titre ingénieur	Titre ingénieur génie industriel	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP16694	Titre ingénieur	Titre ingénieur génie atomique	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP16861	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur énergie (filière énergie conception des installations)	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP17000	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur spécialité génie électrique	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP17095	Titre ingénieur	Titre ingénieur École nationale supérieure de l'énergie, de l'eau et de l'environnement	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP17242	Titre ingénieur	Titre ingénieur automatique systèmes et information	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP17682	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur en ingénierie de la production et de la fourniture d'énergie	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP37542	Titre ingénieur	Titre ingénieur sciences et technologies nucléaires	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP18390	Titre ingénieur	Titre ingénieur de l'École supérieure d'ingénieurs en génie électrique	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Ingénieur	RNCP18715	Titre ingénieur	Titre ingénieur de l'École nationale supérieure d'informatique et de mathématiques appliquées	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP19727	Titre ingénieur	Titre ingénieur d'exploitation des systèmes de production	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP25702	Titre ingénieur	Titre ingénieur génie des systèmes industriels	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP25760	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur spécialité énergie, risques et environnement	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP27789	Titre ingénieur	Titre ingénieur spécialité télécommunications et réseaux	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP31471	Master	Master méthodes informatiques appliquées à la gestion des entreprises	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP31485	Titre ingénieur	Titre ingénieur électronique et Informatique Industrielle	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP34119	Master	Master ingénierie nucléaire	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP34269	Titre ingénieur	Ingénieur diplômé de l'École nationale supérieure des mines de Paris en convention avec le Conservatoire national des arts et métiers, spécialité énergétique, en partenariat avec ISUPFERE	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP34664	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur spécialité mécanique et automatique	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP34865	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur ingénieur en informatique Industrielle	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP35712	Titre ingénieur	Titre ingénieur spécialité mécanique et génie hydraulique	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP35714	Titre ingénieur	Titre ingénieur spécialité électronique et génie électrique	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Ingénieur	RNCP35792	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur spécialité génie civil	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP35917	Master	Master management	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP36344	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur spécialité mécanique et production	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP36688	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur généraliste	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP37352	Titre ingénieur	Titre ingénieur spécialité énergétique	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP4619	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur ingénieur en informatique et réseaux	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Manager de projets	RNCP23686	Master	Master management de la qualité	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Manager de projets	RNCP34730	Master	Master manager de projet	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Manager de projets	RNCP35908	Master	Master management des systèmes d'information	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Manager de projets	RNCP35910	Master	Master management de l'innovation	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Manager de projets	RNCP35916	Master	Master management et administration des Entreprises	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Manager de projets	RNCP35922	Master	Master management entrepreneurial et management de projets	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Manager de projets	RNCP34759	Master	Programme grande école EM Normandie	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Manager de projets	RNCP35924	Licence	Licence gestion	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Manager de projets	RNCP36288	TP	TP responsable en management d'unité et de projet	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Manager de projets	RNCP36419	Master	Programme grande école Kedge Business School	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Opérateur de démantèlement	RNCP12766	BTS	BTS environnement nucléaire	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Opérateur de démantèlement	RNCP503	CAP	CAP agent d'assainissement et de collecte des déchets liquides spéciaux	Niveau 3 (CAP, BEP)
Technicien de laboratoire	RNCP13874	BAC PRO	BAC PRO laboratoire contrôle qualité	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien de laboratoire	RNCP20807	BTS	BTS fluides énergies domotiques, option B « Froid et conditionnement de l'air »	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de laboratoire	RNCP24538	Licence	Licence sciences pour l'ingénieur	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Technicien de laboratoire	RNCP30050	Licence professionnelle	Licence professionnelle chimie : formulation	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Technicien de laboratoire	RNCP30051	Licence professionnelle	Licence professionnelle chimie analytique, contrôle, qualité, environnement	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Technicien de laboratoire	RNCP30111	Licence professionnelle	Licence professionnelle métiers de la qualité	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Technicien de laboratoire	RNCP32168	TP	TP technicien de laboratoire de matériaux de construction et d'industrie	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de laboratoire	RNCP35338	BTS	BTS maintenance des systèmes, option B « Systèmes énergétiques fluidiques »	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de laboratoire	RNCP35480	BUT	BUT mesures physiques	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Technicien de laboratoire	RNCP35522	BTS	BTS métiers de la chimie	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de laboratoire	RNCP570	CAP	CAP employé technique de laboratoire	Niveau 3 (CAP, BEP)

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Technicien de maintenance	RNCP20807	BTS	BTS fluides énergies domotiques, option B « Froid et conditionnement de l'air »	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de maintenance	RNCP25353	BAC PRO	BAC PRO métiers de l'électricité et de ses environnements connectés	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien de maintenance	RNCP34898	TP	TP chargé de maintenance en environnement nucléaire	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de maintenance	RNCP35191	TP	TP technicien de maintenance industrielle	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien de maintenance	RNCP35338	BTS	BTS maintenance des systèmes, option B « Systèmes énergétiques fluidiques »	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de maintenance	RNCP35338	BTS	BTS maintenance des systèmes : option A « Systèmes de production »	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de maintenance	RNCP35346	BTS	BTS électrotechnique	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de maintenance	RNCP35384	BTS	BTS contrôle industriel et régulation automatique	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de maintenance	RNCP35697	BAC PRO	BAC PRO technicien en réalisation de produits mécaniques	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien de maintenance	RNCP35698	BAC PRO	BAC PRO maintenance des systèmes de production connectés	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien de maintenance	RNCP35844	BAC PRO	BAC PRO maintenance et efficacité énergétique	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien de maintenance	RNCP36247	TP	TP technicien supérieur de maintenance industrielle	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien d'exploitation	RNCP37235	MC	Mention complémentaire technicien en réseaux électriques	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien d'exploitation	RNCP37509	TP	TP technicien réseaux gaz	Niveau 4 (BAC, BT, BP)

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Technicien d'exploitation	RNCP25353	BAC PRO	BAC PRO métiers de l'électricité et de ses environnements connectés	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien d'exploitation	RNCP34745	BAC PRO	BAC PRO technicien gaz	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien d'exploitation	RNCP35210	TP	TP monteur technicien en réseaux électriques	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien d'exploitation	RNCP35346	BTS	BTS électrotechnique	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien d'exploitation	RNCP35384	BTS	BTS contrôle industriel et régulation automatique	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230240-000623

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
