



**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

**2023-25**

24 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° 2023-25 du 24 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° 2023-25.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-25 du 24 juin 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 18   Textile-industrie</b> : accord du 24 mai 2023 relatif aux salaires minima.....	6
<b>IDCC 45   Caoutchouc</b> : accord du 10 mai 2023 à l'accord du 20 avril 1984 relatif à la classification professionnelle .....	9
<b>IDCC 87-135   Carrières-matériaux (Auvergne-Rhône-Alpes)</b> : accord du 22 mars 2023 relatif aux salaires minimaux.....	13
<b>IDCC 87-135   Carrières-matériaux (Normandie)</b> : accord du 5 mai 2023 relatif aux salaires minimaux .....	18
<b>IDCC 637   Récupération. Industries-commerces</b> : accord du 5 avril 2023 relatif à la mise en place du dispositif Pro-A.....	22
<b>IDCC 637   Récupération. Industries-commerces</b> : avenant du 5 avril 2023 à l'accord du 29 septembre 2022 relatif au forfait annuel en jours.....	27
<b>IDCC 637   Récupération. Industries-commerces</b> : avenant du 5 avril 2023 à l'accord du 10 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle .....	33
<b>IDCC 965   Métallurgie (Var)</b> : avenant du 2 mai 2023 relatif aux taux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2023.....	41
<b>IDCC 1182   Port-plaisance</b> : avenant du 18 avril 2023 relatif aux mesures salariales .....	47
<b>IDCC 1483   Habillement-articles-textiles. Commerce-détail</b> : avenant n° 2 du 16 mai 2023 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif.....	49
<b>IDCC 1605   Dératisation-3D</b> : accord du 22 mai 2023 relatif à la revalorisation salariales pour l'année 2023.....	52
<b>IDCC 1605   Dératisation-3D</b> : avenant du 22 mai 2023 relatif à la modification de la convention collective nationale .....	55
<b>IDCC 1605   Dératisation-3D</b> : avenant n° 1 du 22 mai 2023 à l'accord du 23 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	64
<b>IDCC 1790   Espaces-loisirs</b> : avenant n° 70 du 11 mai 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1 <sup>er</sup> mai 2023 .....	67
<b>IDCC 1938   Volailles-industries-transformation</b> : accord du 17 mai 2023 relatif aux salaires minima garantis au 1 <sup>er</sup> mai 2023 .....	70

<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2022-12 du 9 novembre 2022 relatif à la mise en place de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » .....	73
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2023-01 du 24 novembre 2022 relatif à la revalorisation salariale des groupes B et C .....	77
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2023-02 du 24 novembre 2022 relatif à l'emploi de technicien .....	79
<b>IDCC 2046   cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2023-04 du 2 janvier 2023 relatif à l'emploi de travailleurs handicapés.....	81
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2023-07 du 31 janvier 2023 relatif à l'emploi d'assistant médical.....	90
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2023-05 du 31 janvier 2023 relatif au concours des praticiens spécialistes des CLCC .....	93
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2023-06 du 31 janvier 2023 relatif au parcours professionnel d'assistant médical.....	96
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 1 du 31 janvier 2023 à l'avenant n° 2023-04 relatif à l'emploi de travailleurs handicapés.....	104
<b>IDCC 2046   Cancer-centres-lutte</b> : avenant n° 2023-08 du 7 mars 2023 relatif à la mise en place de l'extension de la prime d'exercice en soins critiques.....	106
<b>IDCC 2120   Banque</b> : avenant du 8 juin 2023 relatif aux modifications des dispositions relatives à la période d'essai (article 19 de la convention collective).....	110
<b>IDCC 2328   Bâtiment et travaux publics (Guadeloupe)</b> : accord du 22 mai 2023 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> mai 2023.....	112
<b>IDCC 2328   Bâtiment et travaux publics (Guadeloupe)</b> : accord du 22 mai 2023 relatif aux primes au 1 <sup>er</sup> mai 2023.....	114
<b>IDCC 2494   Coopération maritime</b> : accord du 19 avril 2023 relatif aux salaires minimums conventionnels au 1 <sup>er</sup> janvier 2023.....	116
<b>IDCC 2596   Coiffure</b> : avenant n° 46 du 11 mai 2023 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté.....	119
<b>IDCC 2630   Métallurgie (Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)</b> : avenant du 2 mai 2023 relatif aux minima conventionnels et aux primes d'ancienneté.....	123
<b>IDCC 3144   Bâtiment et travaux publics (Guadeloupe)</b> : accord du 22 mai 2023 relatif aux salaires .....	128
<b>IDCC 3210   Banque populaire</b> : accord du 19 décembre 2022 relatif à l'emploi et à l'égalité des chances des personnes en situation de handicap .....	129
<b>IDCC 3239   Particulier employeurs. Emploi à domicile</b> : avenant n° 6 du 17 mai 2023 relatif à la modification de l'annexe 5 « Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels » .....	165

<b>IDCC 3239   Particulier employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 6 du 17 mai 2023</b> relatif aux modifications de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier » .....	167
Accord(s) professionnel(s)	
<b>Caisse d'épargne : accord du 22 décembre 2022</b> relatif à l'emploi et à l'égalité des chances des personnes en situation de handicap.....	169

**Accord du 24 mai 2023**

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2350693M

IDCC : 18

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

**UIT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**Fédéchimie FO ;**

**CMTE CFTC ;**

**CFE-CGC chimie ;**

**THC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Suite à la hausse du Smic le 1<sup>er</sup> mai 2023, le présent accord a pour objet de revaloriser, dans l'industrie textile, le barème de rémunérations minimales garanties, pour l'ensemble des catégories professionnelles sur la base des classifications en vigueur dans l'industrie textile (CCN n° 0018).

Le barème est présenté en termes de minima mensuels. Les montants mensuels bruts des rémunérations minimales garanties, résultant du présent accord, sont calculés sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises textiles, sans stipulation spécifique concernant les entreprises de moins de 50 salariés, afin de préserver l'unité des salaires minima dans la branche.

**Article 1<sup>er</sup> | Révision du barème des salaires minima garantis**

Les salaires minima mensuels garantis des salariés font l'objet du barème ci-après applicable au 1<sup>er</sup> mai 2023.

Les parties signataires rappellent les garanties individuelles énoncées par l'article 73 (G) de la convention collective nationale de l'industrie textile.

## Barème des salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> mai 2023

Rémunérations minimales brutes garanties calculées sur une base de 152,25 heures  
(pour un horaire de 35 heures par semaine)

Niveau 1	1 766 €
Niveau 2	
Échelon 1	1 769 €
Échelon 2	1 774 €
Échelon 3	1 782 €
Niveau 3	
Échelon 1	1 783 €
Échelon 2	1 787 €
Échelon 3	1 798 €
Niveau 4	
Échelon 1	1 800 €
Échelon 2	1 859 €
Échelon 3	1 937 €
Niveau 5	
Échelon 1	1 944 €
Échelon 2	1 995 €
Échelon 3	2 135 €
Niveau 6	
Échelon 1	2 146 €
Échelon 2	2 254 €
Échelon 3	2 434 €
Position I	
Échelon 1	2 439 €
Échelon 2	2 721 €
Position II	3 296 €
Position III	3 999 €
Position IV	4 701 €

### Article 2 | *Indemnisation conventionnelle du chômage partiel*

Les barèmes conventionnels de chômage partiel seront revalorisés sur la base du barème figurant ci-dessus.

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

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, l'employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

#### **Article 4 | Garantie collective au rendement**

La moyenne horaire des rémunérations par poste des ouvriers travaillant au rendement devra dépasser de 0,19 € l'heure les rémunérations minima garanties ramenées à leur taux horaire (voir sur le régime de cette garantie collective l'article 73, B, 1° de la convention collective nationale de l'industrie textile).

#### **Article 5 | Clause de revoyure**

Les parties signataires conviennent qu'en cas de nouvelle hausse du Smic, dans le courant de l'année 2023, une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'union des industries textiles, dans les 45 jours de ladite augmentation, pour évaluer l'impact éventuel de cette revalorisation sur les rémunérations minima garanties fixées dans le présent accord, et échanger, le cas échéant, sur une évolution des rémunérations minima garanties.

#### **Article 6 | Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension**

L'accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2023.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile.

L'accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

L'accord pourra être révisé ou dénoncé à condition d'observer les règles définies aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 24 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)



**Accord du 10 mai 2023**  
à l'accord du 20 avril 1984  
relatif à la classification professionnelle

NOR : ASET2350692M

IDCC : 45

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

**UCAPLAST ;**

**ELANOVA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**Fédéchimie FO ;**

**CFE-CGC chimie ;**

**Solidaires,**

d'autre part,

**Préambule**

Le système de classification dans la branche du caoutchouc relève de l'accord national du 20 avril 1984 sur la classification professionnelle, étendu par arrêté du 23 septembre 1986.

Dans le cadre de leur volonté commune de mieux répondre aux attentes des salariés et des entreprises de la branche, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau de la branche ont décidé de réviser les dispositions de l'accord national du 20 avril 1984.

La volonté des organisations syndicales susvisées est de prendre en considération l'évolution des métiers issus du système de classification de l'accord du 20 avril 1984, les nouveaux métiers, les nouvelles technologies et les modes d'organisation du travail.

Au préalable, et en vue de préparer au mieux la négociation, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau de la branche se sont entendues sur un accord relatif à la méthodologie.

Les dispositions du présent accord n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les signataires considèrent que la thématique du pré-

sent accord n'est pas en lien avec la taille des entreprises relevant de la convention collective du caoutchouc.

Il a été convenu ce qui suit :

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

Les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau de la branche constatent la nécessité de réviser l'accord du 20 avril 1984, et ce afin de faire évoluer le système de classification.

Le principe du présent accord de méthodologie a pour objet d'arrêter l'ordre de traitement, leur cadencement et les moyens alloués aux organisations syndicales pour les mener à bien.

Le présent accord a également pour objet de définir une méthode de travail permettant la révision de l'accord classifications de 1984 dans le respect des modalités fixées dans l'accord national portant création de la CPPNI dans la branche du caoutchouc du 24 juillet 2019.

Les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau de la branche souhaitent rappeler le caractère non contraignant de cet accord au regard du calendrier des négociations paritaires.

## **Article 2 | Organisation de la négociation**

Au vu des propositions des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et de la délégation patronale, les thèmes suivants seront abordés :

### **a) Emplois repères**

Afin de faciliter la mise en œuvre de la classification, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau de la branche souhaitent actualiser les emplois repères illustrant concrètement les situations de travail les plus courantes.

Un emploi repère est un ensemble d'un ou plusieurs postes de travail, mobilisant des activités et des compétences de même nature suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes.

Une liste des emplois repères sera définie et servira de base à l'évaluation. À cet effet, les travaux s'appuieront notamment sur l'étude portant sur l'identification et la description des emplois repères de la branche du caoutchouc réalisée par Id-ACT en 2017.

### **b) Évaluation des emplois**

L'évaluation des emplois se base sur une analyse approfondie des missions, activités, connaissances et compétences nécessaires pour chaque emploi.

Une prise en compte de la polyvalence et la polycompétence sera effectuée.

### **c) Révision des définitions et terminologies obsolètes**

Les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau de la branche ont la volonté de rendre le dispositif d'évaluation des emplois plus adapté aux métiers actuels et futurs, ainsi qu'aux nouvelles technologies et modes d'organisation du travail.

De plus, la mise en place de définitions et terminologies plus précises des critères va également permettre d'affiner l'appréciation des personnes en charge de l'évaluation des emplois.

d) Détermination de la méthode de calcul des salaires minima conventionnels

e) Détermination de la méthode de calcul de la prime d'ancienneté

f) Détermination des modalités pratiques et temporelles de mise en place du futur système de classification

Les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau de la branche conviennent que la négociation des points *d* à *f* susvisés débutera après la finalisation de la négociation des thèmes relatifs à la classification (thèmes *a* à *c* inclus susvisés).

À cet effet, lors de la finalisation de la négociation des thèmes relatifs à la classification (thèmes *a* à *c* inclus), le texte de l'accord sera mis en attente le temps de la négociation des thèmes suivants (thèmes *d* à *f* inclus).

À l'issue de la négociation de l'ensemble des thèmes susvisés, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau de la branche se positionneront sur une signature de l'accord révisant l'accord national du 20 avril 1984.

### **Article 3 | Calendrier**

Les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau de la branche ont fixé un calendrier prévisionnel des négociations pour l'engagement des négociations relatives à la classification dans la branche du caoutchouc sur l'année 2023 dans le cadre de réunions CPPNI-Négociation, et ce conformément à l'agenda social établi par les partenaires sociaux.

Il est rappelé que ce calendrier prévisionnel n'a pas de valeur contraignante. Il pourra y être apporté des modifications et/ou annulation et/ou ajout de date après consultation et validation à la majorité des organisations syndicales représentatives dans la branche du caoutchouc.

Les parties établiront ultérieurement un calendrier prévisionnel pour l'année 2024, dans le cadre de l'agenda social, concernant la poursuite des négociations.

### **Article 4 | Moyens alloués aux organisations syndicales de salariés**

Il est rappelé que, conformément à l'article 4.2 de l'accord national portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la branche du caoutchouc du 24 juillet 2019, les organisations syndicales bénéficient de 30 journées d'études par année civile complète, auxquelles s'ajoutent 15 journées d'études supplémentaires par sujet nouvellement ouvert à la négociation.

Ces journées d'études peuvent être utilisées sur 12 mois glissants dans le cas où les négociations se déroulent sur deux années civiles consécutives, ce qui est le cas pour la négociation relative aux classifications pour l'année 2023.

Compte tenu de la complexité et de la technicité des travaux, les organisations syndicales de salariés bénéficient, à titre dérogatoire, de moyens supplémentaires pour l'année 2023.

Au cas où cette négociation se poursuivrait en 2024 cette disposition de 15 jours d'études supplémentaires sera reconduite.

Il est rappelé par ailleurs que la participation aux commissions paritaires de négociation de la CPPNI obéit aux règles prévues par l'accord de branche relatif à la création de la CPPNI du 24 juillet 2019.

## **Article 5 | Dispositions diverses**

### **Article 5.1 | Suivi de l'accord**

Cet accord fera l'objet d'une évaluation, à l'occasion de l'élaboration de l'agenda social, par les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau de la branche au regard des thématiques, du cadencement et de la consommation par les organisations syndicales de salariés des journées d'études et des éventuelles difficultés qu'elles rencontreraient dans ce cadre.

Il est rappelé que toute organisation syndicale reconnue représentative au sein de la branche du caoutchouc au cours de la négociation portant révision de l'accord du 20 avril 1984 sera automatiquement intégrée à la négociation.

### **Article 5.2 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est strictement destiné à fixer la méthodologie de la négociation ayant pour objectif la révision de l'accord du 20 avril 1984.

Il est donc conclu à durée déterminée jusqu'au terme de cette négociation. Il n'a aucune raison, eu égard à son objet, de continuer à produire effet après la fin de la négociation de la révision de l'accord de 1984.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au jour de sa signature.

### **Article 5.3 | Dépôt, révision et dénonciation**

Conformément aux dispositions légales – articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version signée des parties sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément à l'article L. 2261-12 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'article 7 des clauses communes de la convention collective du caoutchouc.

*Fait à Paris, le 10 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : **87** | **OUVRIERS**

IDCC : **135** | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : **211** | **CADRES**

**Accord du 22 mars 2023**

relatif aux salaires minimaux  
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2350682M

IDCC : 87, 135

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

**UNICEM Auvergne-Rhône-Alpes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FG FO construction ;**

**CFDT construction et bois ;**

**BATIMAT-TP CFTC,**

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Lors de la réunion paritaire du 22 mars 2023. Les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Auvergne-Rhône-Alpes relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

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

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective

nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

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

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ain, Allier, Ardèche, Cantal, Drôme, Isère, Loire, Haute-Loire, Puy-de-Dôme, Rhône, Savoie et Haute-Savoie.

## **Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis**

Les salaires mensuels minimaux garantis des ouvriers et des ETAM sont revalorisés de + 4 % sur l'ensemble de la grille, par rapport à la grille applicable au 1<sup>er</sup> septembre 2022 :

(En euros.)

		Valeurs mensuelles
Niveau 1	Échelon 1	1 781
	Échelon 2	1 788
Niveau 2	Échelon 1	1 792
	Échelon 2	1 813
	Échelon 3	1 863
Niveau 3	Échelon 1	1 874
	Échelon 2	1 904
	Échelon 3	1 957
Niveau 4	Échelon 1	1 967
	Échelon 2	1 998
	Échelon 3	2 066
Niveau 5	Échelon 1	2 072
	Échelon 2	2 135
	Échelon 3	2 278
Niveau 6	Échelon 1	2 317
	Échelon 2	2 402
	Échelon 3	2 588
Niveau 7	Échelon 1	2 639
	Échelon 2	2 795
	Échelon 3	3 040

## **Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

## **Article 5 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord (avenant), conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2023.

Exceptionnellement, au titre de l'année 2023, si l'indice de l'inflation, en moyenne annuelle, de juillet 2022 à juillet 2023, publié en août 2023 montre un taux supérieur à 4 %, une réunion de révision des grilles des minima de l'UNICEM AURA sera organisée la première quinzaine de septembre 2023.

## **Article 6 | Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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 7 | Dépôt et notification**

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

*Fait à Vénissieux, le 22 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)



## **Annexe** Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

### **Dans la classe 14 | Minéraux divers**

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

### **Dans la classe 15 | Matériaux de construction**

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

### **Dans la classe 87 | Services divers (marchands)**

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87 | **OUVRIERS**

IDCC : 135 | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : 211 | **CADRES**

**Accord du 5 mai 2023**

relatif aux salaires minimaux  
(Normandie)

NOR : ASET2350687M

IDCC : 87, 135

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

**UNICEM Normandie,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Lors de la réunion paritaire du 5 mai 2023 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Normandie relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

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

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des

activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

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

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Calvados (14), Eure (27), Manche (50), Orne (61) et Seine-Maritime (76).

## **Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis**

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Pourcentage d'augmentation	Valeurs mensuelles (en euros)
Niveau 1	Échelon 1	8,9 %	1 748
	Échelon 2	8,8 %	1 754
Niveau 2	Échelon 1	8,6 %	1 757
	Échelon 2	8,6 %	1 779
	Échelon 3	8,6 %	1 828
Niveau 3	Échelon 1	8,6 %	1 830
	Échelon 2	8,6 %	1 845
	Échelon 3	8,6 %	1 901
Niveau 4	Échelon 1	8,6 %	1 918
	Échelon 2	8,6 %	1 950
	Échelon 3	8,6 %	2 019
Niveau 5	Échelon 1	8,6 %	2 025
	Échelon 2	8,6 %	2 089
	Échelon 3	8,6 %	2 232
Niveau 6	Échelon 1	8,6 %	2 236
	Échelon 2	8,6 %	2 352
	Échelon 3	8,6 %	2 541
Niveau 7	Échelon 1	8,6 %	2 559
	Échelon 2	8,6 %	2 748
	Échelon 3	8,6 %	2 995

## **Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;

- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d’ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l’intéressement, de la participation aux résultats de l’entreprise et de l’épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l’article 6 de l’accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l’horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l’article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s’il y a lieu, les salaires réels qui, d’une part seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l’article 3, et qui, d’autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

## **Article 5 | Date d’entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s’applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## **Article 6 | Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d’employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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 7 | Dépôt et notification**

En application de l’article D. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l’ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud’hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu’à l’issue du délai d’opposition de 15 jours qui court à compter de l’envoi par lettre recommandée avec AR de l’accord signé aux organisations syndicales représentatives.

*Fait à Mont-Saint-Aignan, le 5 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

### **Dans la classe 14 | Minéraux divers**

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

### **Dans la classe 15 | Matériaux de construction**

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

### **Dans la classe 87 | Services divers (marchands)**

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

**Accord du 5 avril 2023**  
relatif à la mise en place du dispositif Pro-A

NOR : ASET2350700M

IDCC : 637

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

**FEDEREC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FO métaux ;**

**SECI UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La loi du 5 septembre 2018 crée un nouveau dispositif afin de redynamiser les modalités de formation ouverte aux salariés : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle.

La branche des industries et commerces de la récupération souhaite permettre aux entreprises et à leurs collaborateurs le bénéfice de ce dispositif afin de contribuer à la professionnalisation d'un secteur en pleine dynamique qui nécessite des compétences techniques accrues pour favoriser un tri et une valorisation des déchets optimisés et permettre ainsi le développement des matières premières issues du recyclage.

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

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés des entreprises de la branche en contrat à durée indéterminée (CDI) ainsi qu'aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du présent code.

## Qualification

Les salariés éligibles à ce dispositif sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

### Article 2 | *Objet de l'accord*

Le présent accord vise à prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques et permettre la promotion, l'évolution et la reconversion de salariés par l'obtention de nouvelles compétences

La reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une certification professionnelle acquise après une formation en alternance.

Les formations suivies devront permettre d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP-CQPI).

### Article 3 | *Certifications visées*

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires dressent la liste en annexe des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A.

Ces certifications répondent aux besoins des entreprises exprimés notamment dans l'étude prospective de branche réalisé sous l'égide de l'observatoire de l'OPCO 2i « le recyclage à horizon 2030 ». Des attentes fortes sont précisées, de la part des entreprises, sur des formations spécifiques au secteur du recyclage, professionnalisantes et permettant de répondre aux transformations et mutations du secteur en matière d'innovation et de réglementation.

### Article 4 | *Mission de la CPNEFP*

La commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle étant l'instance où sont abordés régulièrement les sujets en lien avec les dispositifs de formation professionnel, les parties signataires du présent accord conviennent que la CPNEFP aura pour mission tout ajout ou modification de la liste des certifications visées à l'article 3 du présent accord avant d'être repris dans un avenant signé par les partenaires sociaux de la branche.

### Article 5 | *Prise en charge financière*

Les frais pouvant être pris en charge sont les suivants :

- frais pédagogiques (couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation) ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation, dans la limite du Smic horaire ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- les parties signataires conviennent de renvoyer à la SPP la fixation des niveaux de prise en charge.

### Article 6 | *Durée de la Pro-A et durée des formations*

Les parties signataires rappellent que la durée du dispositif de reconversion ou promotion par alternance est déterminée en fonction des exigences des référentiels de formations des diplômes, titres ou certificats de qualification professionnels visés.

■ Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois.

Cette durée peut également être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des certifications prévues l'exige :

- lorsque la qualification est sanctionnée par une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- lorsque la qualification est sanctionnée par une CQP/CQPI de la branche ;
- pour les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que pour les bénéficiaires de l'AAH ou les salariés en CUI la durée peut être de 36 mois.

■ Les actions de formation :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du dispositif ;
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

La durée des actions de formation et assimilées (enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du dispositif Pro-A.

La durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du dispositif Pro-A :

- soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :
  - les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un 2<sup>nd</sup> cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
  - les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;
  - les bénéficiaires de l'allocation adultes handicapés ;
  - les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- soit lorsque la formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par :
  - une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - un CQP de la branche ou un CQPI.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

## **Article 7 | Contrat de travail**

La conclusion d'un avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée est obligatoire. Cet avenant doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré.

## **Article 8 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

Les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de spécificités d'application aux entreprises de moins de 50 salariés.



## **Article 9 | Date d'application et durée de l'accord**

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour qui suit l'arrêté d'extension. Il est toutefois applicable immédiatement pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire.

## **Article 10 | Dépôt. Extension**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 5 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Liste des certifications éligibles

CQP opérateur de tri manuel	RNCP36635
CQP opérateur de tri mécanisé	RNCP36499
Titre professionnel de diagnostiqueur PEMD issus du bâtiment	RNCP36312
Titre professionnel conducteur(rice) du transport routier de marchandises sur porteur	RNCP1884
Titre professionnel mécanicien réparateur de véhicules industriels	RNCP35227
Titre professionnel technicien de centre de valorisation énergétique	RNCP35079
Responsable technico-commercial	RNCP34184
TP – Négociateur technico-commercial	RNCP34079
Licence professionnelle – Technico-commercial	RNCP30163
Licence professionnelle – Management et gestion des organisations	RNCP30086
BUT – Gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines	RNCP35376
MASTER – Gestion des ressources humaines	RNCP35912
CAP – Conducteur routier marchandises	RNCP5377
BTS – Maintenance des systèmes : option A « Systèmes de production »	RNCP36968
MC4 – Technicien(ne) en soudage	RNCP24919
Attestation de capacité professionnelle en transport routier de marchandises au moyen de véhicules de transport routier léger de marchandises	RNCP5854
Conseiller à la sécurité pour le transport de matières dangereuses (CSTMD), ex ADR – Conseiller à la sécurité – Transport de matières dangereuses	RNCP5770
TP – Formateur professionnel d’adultes	RNCP247
TP – Conducteur d’installations et de machines automatisées	RNCP184
TP – Technicien de maintenance industrielle	RNCP35191
TP – Technicien supérieur de maintenance industrielle	RNCP36247
TP – Assistant de direction	RNCP34143
Certificat Voltaire	RNCP5199
Diplôme initial en langue française DILF	RNCP1702

**Avenant du 5 avril 2023**

à l'accord du 29 septembre 2022  
relatif au forfait annuel en jours

NOR : ASET2350701M

IDCC : 637

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

**FEDEREC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FO métaux ;**

**SECI UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant modifie et se substitue à l'accord de branche relatif au forfait annuel en jours du 29 septembre 2022.

**Préambule**

Les partenaires sociaux rappellent que les accords collectifs qui organisent les conventions de forfait en jours doivent « être de nature à assurer la protection, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la sécurité et la santé d'un salarié ».

Les parties ont convenu, par le présent accord, de fixer les modalités de recours au forfait annuel en jours dans le respect du cadre légal et réglementaire.

Préalablement à la mise en œuvre du dispositif des forfaits jours au sein de l'entreprise, par application directe du présent accord de branche, le CSE en sera informé et consulté, s'il existe, au jour de la mise en place du dispositif de forfait-jours dans l'entreprise ou l'établissement.

**I. Entreprises concernées**

Sont concernées les entreprises entrant dans le champ professionnel et territorial de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération.

Les parties signataires indiquent que l'objet du présent accord ne justifie pas ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **II. Salariés concernés**

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Sont visés les cadres autonomes classés à partir du niveau V de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération ;
- les techniciens et agents de maîtrise dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Sont visés les collaborateurs classés à partir du niveau IV, échelon B de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération.

Sont exclus du forfait jours, les cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail.

## **III. Nécessité de l'acceptation écrite du salarié**

Dans la mesure où la convention de forfait ne se présume pas, le salarié doit l'avoir expressément acceptée.

La convention individuelle de forfait annuel en jours sur l'année peut être conclue avec les salariés visés ci-dessus, dont le volume horaire de travail ne peut être prédéterminé en raison de la nature des missions qui leur sont confiées à condition qu'ils disposent d'une autonomie leur permettant d'adapter, chaque jour leur temps de travail aux besoins des missions qui leur sont confiées.

Cette autonomie consiste en la possibilité, pour le salarié, d'adapter le volume de son temps de travail et la répartition de ce temps au sein de chaque journée, en cohérence avec le niveau de ses responsabilités et de ses contraintes professionnelles. En conséquence, le salarié ne doit pas, sauf contrainte impérative inhérente à ses missions, se voir imposer d'heures d'arrivée et de départ.

La convention individuelle de forfait annuel en jours est l'accord passé entre l'employeur et un salarié par lequel les deux parties s'entendent pour déterminer un nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération étant forfaitisée quel que soit le nombre d'heures de travail accomplies.

La convention individuelle de forfait annuel en jours est obligatoirement écrite et doit comporter les caractéristiques principales suivantes :

- la mention de l'accord collectif relatif aux forfaits jours ;
- la nature des missions justifiant le recours à une convention de forfait en jours, en tenant compte de l'autonomie dont dispose le salarié et des fonctions exercées par celui-ci ;
- la période de référence du forfait ;
- le nombre de jours travaillés dans la période de référence ;
- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- les modalités de contrôle de la charge de travail du salarié ;
- et les modalités de décompte du temps de travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur le recours aux conventions de forfait en jours et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

#### **IV. Durée du forfait annuel en jours**

##### **Nombre de jours travaillés dans l'année**

Le nombre de jours travaillés et rémunérés forfaitairement est fixé à deux cent dix-huit jours maximum par an, journée de solidarité incluse, compte tenu d'un droit à congés payés complet.

La période annuelle de référence peut correspondre à l'année civile ou à toute autre période de référence annuelle de douze mois consécutifs.

Les jours ou demi-journées travaillés seront à répartir sur l'année. Les périodes correspondant à la journée ou à la demi-journée de travail sont fonction de la nature de l'activité du salarié et des contraintes de l'entreprise. La demi-journée de travail peut correspondre aux périodes de travail du salarié, quelle que soit leur durée, à l'intérieur d'une plage horaire déterminée. À défaut de précision de l'employeur, le moment du repas est, en principe, la référence pour délimiter la plage horaire permettant de fixer le passage de la demi-journée à une autre.

Pour les salariés ayant acquis des jours d'ancienneté, les jours d'ancienneté viendront en déduction du nombre de deux cent dix-huit jours.

##### **Forfait annuel en jours réduit**

Pour les salariés ayant une activité réduite sur une année, un forfait annuel inférieur à deux cent dix-huit jours peut être proposé au prorata de la réduction de leur activité. Le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

Pour les salariés ayant acquis des jours d'ancienneté, les jours d'ancienneté viendront en déduction du nombre de jours travaillés.

##### **Jours de repos**

###### **Prise de jours de repos**

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de deux cent dix-huit jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet), les salariés concernés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés, il sera tenu compte des dispositions légales et réglementaires se rapportant à tout autre type d'absence.

Le positionnement des repos concernés par journée entière ou demi-journée du salarié en forfait annuel en jours se fait au choix du salarié, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

###### **Rachat des jours de repos**

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Un avenant à la convention de forfait conclu entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

En aucun cas, le nombre maximal de jours travaillés à l'année n'ira au-delà de deux cent trente-cinq jours, et ce dans le cadre des dispositions sur le rachat des jours de repos prévu par l'article L. 3121-59 du code du travail.

## **Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période**

### **Incidence des absences**

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident d'origine professionnelle, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont prises en compte au titre des jours travaillés et ne devront pas faire l'objet de récupérations.

Les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective ne sont pas prises en compte au titre des jours travaillés et réduiront proportionnellement le nombre de jours de repos.

Les absences non rémunérées donnent lieu à retenue sur salaire. Cette retenue se fait par journée ou demi-journée.

À titre indicatif, la valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet par 22, et la valeur d'une demi-journée en la divisant par 44.

Si l'absence donne lieu à une retenue sur rémunération, le plafond de jours de travail dus par le salarié est réduit du nombre de jours non rémunérés ou de demi-journées non rémunérées.

Ces journées ou demi-journées non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

### **Embauche ou rupture de contrat en cours d'année**

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période annuelle de référence, une règle de proratisation concernant le plafond de jours travaillés est appliquée.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet ou ne prenant pas tous leurs congés sur la période de référence, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

### **Arrivée en cours d'année**

Afin de déterminer le nombre de jours de travail pour le reste de l'année, il conviendra de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :

- le nombre de samedi et de dimanche ;
- le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année ;
- le prorata du nombre de repos supplémentaires pour l'année considérée.

### **Départ en cours d'année**

Afin de déterminer le nombre de jours travaillés de référence, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires écoulés dans l'année considérée avant le départ :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- les jours fériés coïncidant avec un jour ouvré depuis le début d'année ;
- le prorata du nombre de congés supplémentaires pour l'année considérée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas

échéant, régularisée sur la base de son nombre réel de journées ou demi-journées travaillées au cours de sa période de travail, par rapport au nombre moyen de jours travaillés sur la base duquel la rémunération mensuelle est lissée.

## **V. Garanties : temps de repos/charge de travail/amplitude des journées de travail/entretien annuel individuel**

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité. Dans ce cadre, il s'assure régulièrement que l'amplitude et la répartition du temps de travail permettent une charge de travail raisonnable compatible avec la préservation de la santé et la sécurité du salarié.

### **Temps de repos**

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié ne pourra être amené à travailler plus de 6 jours consécutifs par semaine civile.

### **Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail-équilibre vie personnelle et professionnelle**

Le supérieur hiérarchique assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié.

### **Décompte des jours travaillés**

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître notamment :

- la date des journées ou des demi-journées travaillées ;
- la date des journées ou des demi-journées de repos prises ; pour ces dernières, la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jours de repos...

Afin de permettre à l'employeur d'établir ce décompte, le salarié renseignera mensuellement ces informations sur un support défini au sein de l'entreprise (formulaire papier, déclaration sur un intranet ou d'une manière générale sur tout support pouvant remplir cette fonction). Le support devra prévoir un espace sur lequel le salarié pourra y indiquer ses éventuelles difficultés en termes de charge de travail ou d'organisation du temps de travail.

En tout état de cause, le document de contrôle sera validé chaque mois par le responsable hiérarchique et archivé par le service d'administration du personnel.

À la fin de chaque année, la direction remettra au salarié un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées sur la totalité de l'année.

■ À titre indicatif, en termes de méthode :

Un suivi régulier de la charge de travail du salarié sera effectué, en temps réel, par sa hiérarchie. Cette dernière vérifiera, au moyen d'un relevé périodique d'activité, d'un décompte mensuel de temps, etc., que l'intéressé a réellement bénéficié de ses droits à repos journalier et hebdomadaire et que sa charge de travail est adéquate avec une durée du travail raisonnable.

Un bilan individuel sera effectué, dans le cadre d'un entretien, avec chaque collaborateur, tous les trimestres (ou semestres) pour vérifier l'adéquation de sa charge de travail au respect de ses

repos journalier et hebdomadaire, et au nombre de jours travaillés, ainsi que l'organisation de son travail dans l'entreprise, l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale et le niveau de son salaire.

En cas de constat de difficultés, le supérieur devra immédiatement organiser un entretien avec le collaborateur concerné au cours de laquelle sa charge réelle de travail sera analysée et des éventuelles mesures décidées.

Celles-ci feront l'objet d'un compte-rendu dont un exemplaire sera remis au salarié. Ce document sera communiqué dans les plus brefs délais à la direction. Le salarié pourra émettre des réserves sur le contenu de ce compte-rendu.

En cas de surcharge de travail, reposant sur des éléments objectifs, matériellement vérifiables et se prolongeant pendant plusieurs semaines, le salarié peut, après s'en être entretenu avec son supérieur hiérarchique, demander un entretien avec la direction des ressources humaines.

### **Modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion**

L'effectivité du respect par le salarié des durées de repos, implique pour ce dernier une obligation de déconnexion aux outils de communication à distance. Aussi, les parties s'engagent-elles sur l'existence d'un droit à la déconnexion numérique en dehors des périodes de travail : chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion les soirs, les week-ends et les jours fériés, pendant ses congés et sur l'ensemble des périodes de suspension du contrat de travail. Pendant ces périodes, il n'a pas l'obligation de lire et de répondre aux courriels et aux appels téléphoniques.

Par ce droit à la déconnexion numérique, les parties mettent en place un dispositif de régulation de l'utilisation des outils numériques (sensibilisation des salariés, procédures...), en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle.

## **VI. Rémunération**

Afin de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de la période de décompte, la rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jours de travail effectif accomplis durant la période de paye considérée. La rémunération tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de son emploi. Cette rémunération minimale applicable au salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année est différente et supérieure à la rémunération minimale conventionnelle applicable aux salariés qui ne sont pas titulaires d'une telle convention.

## **VII. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **VIII. Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord sera conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 5 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant du 5 avril 2023**  
à l'accord du 10 décembre 2015  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2350702M

IDCC : 637

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

**FEDEREC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FO métaux ;**

**SECI UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant modifie et remplace les dispositions suivantes de l'accord du 10 décembre 2015

■ Le préambule est remplacé comme suit :

« Le 5 septembre 2018, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a amorcé une nouvelle réforme de la formation professionnelle, avec pour principal objectif de changer la gouvernance du système de formation et les interactions entre les différents acteurs.

La nouvelle organisation de la formation professionnelle répond aux enjeux économiques actuels et à l'évolution des métiers et des compétences. L'objectif est de développer l'envie de se former des salariés et de fournir aux entreprises un outil au service de leur performance.

Pour cela, la réforme de la formation professionnelle agit à deux niveaux :

- elle favorise l'acquisition de compétences en lien avec les réalités économiques ;
- elle simplifie les démarches et les obligations légales liées à la formation professionnelle.

Face à ces enjeux, les parties signataires souhaitent continuer à se mobiliser afin de contribuer efficacement à une meilleure anticipation des mutations et des évolutions

économiques par un accompagnement renforcé des entreprises et des salariés dans le développement des emplois et des compétences.

La branche du recyclage a déjà engagé depuis quelques années de profondes mutations en matière de professionnalisation des ressources humaines compte tenu de l'évolution des facteurs suivants :

- renforcement des exigences clients sur la qualité des matériaux recyclés et impact sur le niveau d'équipement des entreprises de récupération ;
- cadre réglementaire en pleine évolution ;
- évolutions des comportements, démarche écologique – développement durable ;
- raréfaction des ressources naturelles, énergie, coût du transport, émission de CO<sub>2</sub>... ;
- accroissement de la concurrence nationale, européenne et mondiale ;
- concentration du secteur.

### Désignation de l'OPCO

Les parties signataires rappellent leur décision de désigner OPCO 2i comme OPCO de branche.

Pour mettre en œuvre la politique emploi formation, les parties rappellent qu'une section paritaire professionnelle (SPP) a été créée au sein de l'OPCO. »

## Article 3 Le contrat de professionnalisation

L'article 3 est modifié comme suit :

« Les formations visées par le contrat de professionnalisation sont les suivantes :

- les diplômes ou titres à finalité professionnelle enregistrés au RNCP ;
- les certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranches (CQPI) ;
- les qualifications reconnues dans les classifications de la convention collective.

La durée minimale de l'action ou du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

La durée maximale de l'action de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier :

- lorsqu'elles souhaitent préparer une certification inscrite au RNCP (notamment un diplôme ou titre à finalité professionnelle), un CQP ou un CQPI et des formations conduisant à une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les personnes reprenant leur activité ;
- pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains métiers de la branche et dans certains bassins d'emploi ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Cette durée peut par ailleurs être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques suivants :

- jeunes de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un 2<sup>nd</sup> cycle de l'enseignement secondaire (= niveau bac) et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, peu importe leur âge.

#### **Durée des actions de formation**

La durée des actions de formation et assimilées (enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat.

La durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation d'un CDI.

- soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :
  - les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un 2<sup>nd</sup> cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
  - les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;
  - les bénéficiaires des minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation solidarité spécifique (ASS), allocation adultes handicapés ;
  - les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- soit lorsque la formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par :
  - une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - un CQP de la branche ou un CQPI ;
  - et des formations conduisant à une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective. »

### **Article 4 Professionnalisation**

L'article 4 est modifié comme suit :

« Développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) et certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

Les parties signataires souhaitent poursuivre l'engagement réalisé depuis plusieurs années autour de la certification. Elles rappellent que cette démarche est construite autour de plusieurs objectifs :

- développer le professionnalisme des salariés pour gagner en qualité, en productivité et en compétitivité ;
- reconnaître et valoriser les compétences des salariés par l'obtention d'une certification ;
- fidéliser, améliorer l'image de l'entreprise et faciliter les recrutements en offrant des perspectives d'évolution via le CQP ;
- structurer la montée en compétence des salariés.

Les parties confient à la SPP, en lien avec la CPNEFP le soin de mobiliser les financements nécessaires au développement de ces certifications. »

### **Article 5 Le compte personnel de formation**

L'article 5 est modifié comme suit :

« Le compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de

ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du compte personnel de formation (CPF) est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

Par exception au principe mentionné ci-dessus, le compte personnel de formation (CPF) peut continuer d'être alimenté même lorsque son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, et ce au titre des activités bénévoles et de volontariat qu'il exerce.

Le compte personnel de formation (CPF) s'adresse à :

- toutes les personnes de 16 ans et plus ;
- par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage, sont également concernés ;
- le compte personnel de formation (CPF) est fermé à la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, par exception au titre des activités bénévoles et de volontariat que le salarié exerce.

Dès 65 ans, le compte CPF est automatiquement fermé pour les salariés ayant liquidés leurs droits à la retraite et n'ayant pas repris d'activité salariée.

### **Les salariés à temps partiel**

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet sur l'ensemble de l'année, bénéficient des mêmes rythmes d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de renforcer leur accès à la formation et leur employabilité.

Une proratisation est maintenue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet. »

## **Article 6 Le bilan de compétences**

L'article 6 est modifié comme suit :

« Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Le bilan de compétences est ouvert aux salariés des entreprises :

Il permet :

- d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Les bilans de compétences sont éligibles au compte personnel de formation :

- lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé ;
- lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement : le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. »

## Article 7 L'entretien professionnel

L'article 7 est modifié comme suit :

« Chaque salarié doit être informé, dès son embauche, qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel à l'initiative de son employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels.

Il permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

Il doit aussi dorénavant comporter des informations quant à l'activation du compte personnel de formation et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.

L'entretien professionnel se distingue de l'entretien annuel d'évaluation qui permet de faire le bilan de l'année écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs fixés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.) et de fixer les objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Tous les six ans, l'entretien professionnel permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Une capitalisation des entretiens professionnels permet à l'entreprise d'asseoir son plan de développement des compétences, de mieux penser le lien entre sa stratégie économique et les aspirations et les potentiels de ses salariés, d'articuler son action avec la mise en œuvre individuelle du compte personnel de formation (CPF), mais aussi d'initier une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

### ■ Salariés bénéficiaires :

Sont visés tous les salariés qui ont deux ans d'ancienneté dans l'entreprise quel que soit leur contrat de travail.

En sont exclus les salariés mis à disposition des entreprises d'accueil, les salariés intervenant dans le cadre d'une sous-traitance et les intérimaires.

### ■ Les points obligatoirement abordés au cours de l'entretien professionnel concernent :

- l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi ;
- les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ;
- l'évaluation de son employabilité ;
- la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel.

### ■ La responsabilité de l'organisation de l'entretien professionnel incombe à l'employeur.

- L'employeur est tenu d'organiser un entretien professionnel pour les salariés :
  - au retour de congé maternité ;
  - au retour de congé parental d'éducation ;
  - au retour d'un congé de proche aidant ;
  - au retour d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
  - au retour d'un congé d'adoption ;
  - au retour d'un congé sabbatique ;
  - au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
  - au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie ;
  - à l'issue d'un mandat syndical. »

## **Article 8 Insertion des jeunes**

L'article 8 est modifié comme suit :

« Les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat en alternance conclu en leur sein et de garantir les conditions pour l'intégration et la formation de l'alternant à son poste de travail.

L'employeur doit ainsi permettre au tuteur ou au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'alternant et aux relations avec le centre de formation.

### **Maître d'apprentissage, tuteur**

Les parties rappellent que :

- la mission s'exerce à la fois par volontariat des salariés et désignation par l'entreprise d'un salarié qualifié au regard du poste ou de la fonction concernée et justifiant d'une expérience professionnelle en relation avec les objectifs visés par la professionnalisation ;
- tout salarié est susceptible, à divers moments de sa carrière professionnelle, d'accueillir, d'aider, d'informer, de contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels :
  - des salariés nouvellement embauchés dans une prise de poste ou de fonction, ou au titre d'une mobilité interne ;
  - des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation dans l'acquisition d'une qualification ou de compétences nouvelles ;
  - des jeunes en formation initiale, sous statut scolaire effectuant des périodes de stages en entreprise ou salarié, au titre d'un contrat d'apprentissage.

Les parties signataires soulignent les enjeux du tutorat pour les parties prenantes :

Pour l'entreprise :

- accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- favoriser la transmission des savoir-faire et l'autonomie professionnelle.

Pour le salarié :

- faciliter l'acquisition des compétences ;
- maîtriser rapidement les pratiques professionnelles et les savoir-être attendus par l'entreprise ;
- sécuriser son parcours de formation.

Pour le tuteur :

- valoriser son savoir-faire ;
- diversifier ses activités ;
- développer des compétences relationnelles et pédagogiques. »

## **Article 9 Validation des acquis de l'expérience**

L'article 9 est modifiée comme suit :

« La VAE est accessible à toute personne justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle ou d'un bloc de compétences d'une telle certification. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue), selon d'autres modalités que l'examen.

Les signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis, en particulier pour les salariés de la profession qui éprouvent des difficultés à acquérir, par les voies traditionnelles, un diplôme ou un titre professionnel. Elles rappellent que les salariés de la branche disposent d'un savoir-faire unique qu'il convient de valoriser dans une démarche de validation. »

## **Article 10 Passeport d'orientation, de formation et de compétences**

L'article 10 est modifié comme suit :

« Le passeport de compétences est destiné à valoriser l'ensemble des expertises acquises par le salarié au cours de son parcours de formation initiale et continue, ainsi que de son parcours professionnel. Il repose sur la collecte de toutes les données individuelles relatives aux certifications, titres et diplômes obtenus par les titulaires ainsi que sur l'intégration des données sociales des actifs afin de retracer leur carrière. Il est personnel et confidentiel et son partage et/ou utilisation est à la main exclusive de son titulaire.

Il est utile aux titulaires dans leurs démarches de recherche d'emploi mais aussi dans leur accompagnement et leur orientation, y compris dans le cadre du conseil en évolution professionnelle. Il est donc essentiel pour optimiser les démarches de formation continue de chacun. »

## **Article 12 Dispositions financières**

L'article 12 est modifié comme suit :

« Conformément à l'article L. 6131-1 code du travail, les employeurs concourent au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

- 1° Le financement direct des actions de formation de leurs salariés ;
- 2° Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance mentionnée à l'article L. 6131-2 ;
- 3° Le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage mentionnée à l'article L. 6242-1 ;

4° Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6. »

### **Article 13 Les modalités de mise en œuvre et du suivi de l'accord**

L'article 13 est modifié comme suit :

« Les signataires décident :

De procéder à un suivi régulier de l'utilisation des différents dispositifs faisant l'objet d'une prise en charge financière par OPCO 2i. Ils confient ce suivi à la SPP et à la CPNEFP. »

### **Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

Les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de spécificités d'application aux entreprises de moins de 50 salariés.

### **Date d'application et durée de l'accord**

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

### **Dépôt. Extension**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 5 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective

IDCC : **965 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**  
**(Var)**

**(17 mars 1978)**

*(Bulletin officiel n° 1987-7 bis)*

*(Étendue par arrêté du 29 janvier 1988,*

*Journal officiel du 10 février 1988)*

### **Avenant du 2 mai 2023**

relatif aux taux effectifs garantis  
et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2023

NOR : ASET2350669M

IDCC : 965

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

**UIMM Alpes-Méditerranée,**

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**

Parallèlement à la fixation des minima conventionnels et primes d'ancienneté, objet du présent accord, les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, qu'elles souhaitent promouvoir.

Elles rappellent la signature d'un accord national relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le 8 avril 2014.

Dans ce cadre, et au-delà des obligations légales sur le sujet, les entreprises de la métallurgie du Var sont encouragées à prendre toute mesure innovante visant à supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatés, et plus généralement à tout mettre en œuvre pour parvenir à un objectif d'égalité femmes/hommes.

## **Article 1<sup>er</sup> | Taux effectifs garantis annuels à compter de l'année 2023**

En application de l'article 16 *b* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée, les signataires décident d'instaurer, à compter de l'année 2023 des taux effectifs garantis annuels (TEG), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Les taux effectifs garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 16 *b* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée.

Les règles de vérification annuelle prévues par la convention collective s'appliquent de droit au présent avenant.

## **Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> avril 2023**

En application de l'article 16 *a* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) calculées sur la base de la valeur du point serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 8 de l'avenant mensuels de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2023, la valeur du point servant à déterminer les RMH, base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 16 *a* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var, est fixée à 4,90 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

## **Article 3 | Perspectives économiques**

Le présent accord tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises et les salariés de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2023.

Cependant, si le contexte économique le justifie et notamment si une évolution du Smic en cours d'année 2023 venait à impacter significativement les minima conventionnels ci-dessus, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour les réexaminer.

## **Article 4 | Entreprises de moins de cinquante 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'accord**

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

Il 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 publicité**

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

*Fait à Marseille, le 2 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème des taux effectifs garantis

Année 2023

(En euros.)

Niveau 1	140	21 212
	145	21 230
	155	21 244
Niveau 2	170	21 255
	180	21 274
	190	21 335
Niveau 3	215	21 465
	225	21 517
	240	21 545
Niveau 4	255	22 065
	270	23 365
	285	24 660
Niveau 5	305	25 846
	335	28 390
	365	30 932
	395	33 476

### Barème des RMH au 1<sup>er</sup> avril 2023

Valeur du point : 4,90 €.

(En euros.)

		Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise d'atelier
Niveau 1	140	720,30	686,00	
	145	746,03	710,50	
	155	797,48	759,50	
Niveau 2	170	874,65	833,00	
	180		882,00	
	190	977,55	931,00	

		Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise d'atelier
Niveau 3	215	1 106,18	1 053,50	1 127,25
	225		1 102,50	
	240	1 234,80	1 176,00	1 258,32
Niveau 4	255	1 311,98	1 249,50	1 336,97
	270	1 389,15	1 323,00	
	285	1 466,33	1 396,50	1 494,26
Niveau 5	305		1 494,50	1 599,12
	335		1 641,50	1 756,41
	365		1 788,50	1 913,70
	395		1 935,50	2 070,99

## Barème des primes d'ancienneté au 1<sup>er</sup> avril 2023

### Ouvriers

(En euros.)

Coefficient	3 %	5 %	7 %	9 %	11 %	13 %	15 %
140	21,61	36,02	50,42	64,83	79,23	93,64	108,05
145	22,38	37,30	52,22	67,14	82,06	96,98	111,90
155	23,92	39,87	55,82	71,77	87,72	103,67	119,62
170	26,24	43,73	61,23	78,72	96,21	113,70	131,20
190	29,33	48,88	68,43	87,98	107,53	127,08	146,63
215	33,19	55,31	77,43	99,56	121,68	143,80	165,93
240	37,04	61,74	86,44	111,13	135,83	160,52	185,22
255	39,36	65,60	91,84	118,08	144,32	170,56	196,80
270	41,67	69,46	97,24	125,02	152,81	180,59	208,37
285	43,99	73,32	102,64	131,97	161,30	190,62	219,95

### Administratifs et techniciens

(En euros.)

Coefficient	3 %	5 %	7 %	9 %	11 %	13 %	15 %
140	20,58	34,30	48,02	61,74	75,46	89,18	102,90
145	21,32	35,53	49,74	63,95	78,16	92,37	106,58
155	22,79	37,98	53,17	68,36	83,55	98,74	113,93
170	24,99	41,65	58,31	74,97	91,63	108,29	124,95
180	26,46	44,10	61,74	79,38	97,02	114,66	132,30
190	27,93	46,55	65,17	83,79	102,41	121,03	139,65

Coefficient	3 %	5 %	7 %	9 %	11 %	13 %	15 %
215	31,61	52,68	73,75	94,82	115,89	136,96	158,03
225	33,08	55,13	77,18	99,23	121,28	143,33	165,38
240	35,28	58,80	82,32	105,84	129,36	152,88	176,40
255	37,49	62,48	87,47	112,46	137,45	162,44	187,43
270	39,69	66,15	92,61	119,07	145,53	171,99	198,45
285	41,90	69,83	97,76	125,69	153,62	181,55	209,48
305	44,84	74,73	104,62	134,51	164,40	194,29	224,18
335	49,25	82,08	114,91	147,74	180,57	213,40	246,23
365	53,66	89,43	125,20	160,97	196,74	232,51	268,28
395	58,07	96,78	135,49	174,20	212,91	251,62	290,33

### Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Coefficient	3 %	5 %	7 %	9 %	11 %	13 %	15 %
215	33,82	56,36	78,91	101,45	124,00	146,54	169,09
240	37,75	62,92	88,08	113,25	138,42	163,58	188,75
255	40,11	66,85	93,59	120,33	147,07	173,81	200,54
285	44,83	74,71	104,60	134,48	164,37	194,25	224,14
305	47,97	79,96	111,94	143,92	175,90	207,88	239,87
335	52,69	87,82	122,95	158,08	193,20	228,33	263,46
365	57,41	95,68	133,96	172,23	210,51	248,78	287,05
395	62,13	103,55	144,97	186,39	227,81	269,23	310,65

**Avenant du 18 avril 2023**  
relatif aux mesures salariales

NOR : ASET2350658M

IDCC : 1182

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

**FFPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FGTE CFDT ;**

**FNPD CGT ;**

**FEETS FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les présentes organisations syndicales et patronales réunies en CPPNI le 18 avril 2023 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble du personnel des ports de plaisance.

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

■ À compter :

Du 1<sup>er</sup> mai 2023, le montant de la valeur du point d'indice, soit 11,025 € est augmenté de 2,5 % et arrondi.

■ En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 11,30 € au 1<sup>er</sup> mai 2023 :

Du 1<sup>er</sup> juillet 2023, le montant de la valeur du point d'indice, soit 11,30 € est augmenté de 1,5 % et arrondi.

■ En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 11,47 € au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

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

Les signataires du présent avenant s'engagent à mettre l'évolution de la valeur du point à l'ordre du jour d'une réunion de la CPPNI courant septembre 2023.

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

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

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

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

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

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

*Fait à Paris, le 18 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3241 | Convention collective nationale

IDCC : 1483 | **COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT  
ET DES ARTICLES TEXTILES**

**Avenant n° 2 du 16 mai 2023**

à l'accord du 19 octobre 2021  
relatif au régime de prévoyance collectif

NOR : ASET2350688M

IDCC : 1483

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

**FNH ;**

**CNDL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles 2 et 5 de l'accord du 19 octobre 2021.

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, défini à l'article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup> de cette convention collective.

**Article 2 | Modification de l'article 2 « Bénéficiaires »**

Les deux avant-derniers paragraphes de l'article 2 de l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance sont remplacés et complétés par les dispositions suivantes :

« Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou d'un revenu de remplacement

versé par l'employeur (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) ne bénéficient pas du maintien de la couverture prévoyance.

Dans cette hypothèse, l'entreprise suspend le versement de sa contribution au régime pendant toute la période de suspension du contrat de travail non-indemnisée.

Toutefois, le salarié peut demander, à titre individuel et facultatif, le maintien des garanties décès à l'organisme assureur, sous réserve du paiement de la totalité de la cotisation (part patronale et part salariale).

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance mis en place dans l'entreprise doit être obligatoire. »

### **Article 3 | Modification de l'article 5 « Salaire de référence des prestations »**

L'article 5 de l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance est remplacé dans son intégralité par les dispositions suivantes :

#### **« 5.1. Salaire de référence servant de base au calcul de la garantie décès – IAD**

Le salaire de référence servant de base au calcul de la garantie décès-IAD correspond au total des rémunérations brutes tranches 1 et 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale perçues aux cours de 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès ayant donné lieu à cotisations (y compris les primes, les gratifications et le 13<sup>e</sup> mois). Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur une base annuelle. Pour les salariés à temps partiel, le salaire de référence est reconstitué sur la base annuelle, prenant en compte la durée effective de travail, et non la base d'un temps plein.

#### **5.2. Salaire de référence servant de base au calcul de la garantie rente éducation et rente de conjoint substitutive**

Le salaire de référence servant de base au calcul de la garantie rente éducation ou rente de conjoint substitutive est égal au total des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès (y compris les primes, les gratifications et le 13<sup>e</sup> mois), dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale incluse. Pour les salariés à temps partiel, le salaire de référence au calcul de la rente éducation ou rente temporaire de conjoint substitutive est reconstitué sur la base annuelle prenant en compte la durée effective du travail, et n'est pas reconstitué sur la base d'un temps plein, sans pouvoir pour la rente éducation ou la rente temporaire de conjoint substitutive, être inférieur au Smic annuel brut pour 151,67 heures de travail.

Lorsque le salarié décédé ne bénéficie pas de 12 mois d'activité dans la branche, le salaire de référence pour le calcul de la rente éducation ou rente de conjoint substitutive est reconstitué sur une base annuelle sans pouvoir pour la rente éducation ou la rente de conjoint substitutive, être inférieur au Smic annuel brut pour 151,67 heures de travail.

#### **5.3. Salaire de référence servant de base au calcul des garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle (IPP)**

Le salaire de référence servant de base au calcul des garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle (IPP) est égal à la moyenne mensuelle des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail (y compris les primes, les gratifications et le 13<sup>e</sup> mois). Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur une base annuelle.

#### 5.4. Salaire de référence des prestations lorsque le salarié bénéficie ou a bénéficié d'un revenu de remplacement

Lorsque le salarié bénéficie ou a bénéficié d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.), au cours de la période de référence, le salaire servant de base au calcul des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement ayant été soumis à cotisation au titre du contrat d'assurance souscrit. Ce revenu de remplacement est celui versé par l'employeur durant la période de maintien des garanties et s'entend brut de cotisations et contributions de sécurité sociale.

Toutefois, lorsque le salarié bénéficie ou a bénéficié d'indemnités d'activité partielle (de droit commun ou de longue durée) au cours de la période de référence, le salaire servant de base au calcul des prestations est le salaire que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été mis en activité partielle, correspondant à la moyenne des rémunérations brutes soumises à cotisation du contrat perçues au cours des 12 mois précédant la période d'activité partielle.

Compte tenu de l'incertitude sur le coût effectif de cet aménagement, ce principe de reconstitution du salaire de référence en cas d'activité partielle est mis en place pour une durée limitée de deux ans, courant à compter de la prise d'effet du présent avenant.

Les partenaires sociaux et les organismes recommandés s'engagent à réexaminer ce principe, au moins 6 mois avant le terme de la période susvisée. »

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la convention collective du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 ont considéré qu'un avenant portant sur le régime de prévoyance applicable aux salariés de la branche n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

#### **Article 5 | Date d'effet et durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2023. L'avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

#### **Article 6 | Dépôt et demande d'extension**

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires de l'avenant demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

*Fait à Paris, le 16 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3260 | Convention collective nationale

IDCC : **1605** | **ENTREPRISES DE DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION  
ET DÉRATISATION (3D)**

**Accord du 22 mai 2023**

relatif à la revalorisation salariales pour l'année 2023

NOR : ASET2350626M

IDCC : 1605

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

**CS3D,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**CMTE CFTC ;**

**FEETS FO ;**

**SNES CFE-CGC,**

d'autre part,

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

**1.** La revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'anciennetés associées, conformément à la grille en annexe, se fait à un taux de 2,22 % sur le niveau 1 du groupe 1. Pour les niveaux 2,3 et 4, le nouvel écart de 55 euros est respecté.

Pour le groupe 2, le niveau 5 est augmenté d'un écart de 110 euros par rapport au niveau 4 et conformément à l'application de la CCN, les niveaux 6, 7 et 8 sont augmentés de 1,92 % qui correspond au taux d'augmentation du niveau 5 tout en respectant l'écart de 55 euros entre les niveaux.

Pour le groupe 3, la hausse est de 1,92 % pour tous les niveaux, en respectant l'écart de 55 euros entre les niveaux.

**2.** La revalorisation des salaires sera applicable à la date d'extension de l'accord.

**3.** Une demande d'extension sera adressée à la signature de l'accord auprès de la direction générale du travail.

**4.** Les parties signataires considèrent que le contenu du présent accord est adapté aux entreprises de moins de 50 salariés. Elles rappellent à ce titre que la branche de désinfection, désin-

sectisation, dératisation comprend très majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (99 % des entreprises entre 1 et 49 salariés selon le panorama de branche).

*Fait à Courbevoie, le 22 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des minima – NAO 2023

(En euros.)

Groupes	Niveaux	NAO 2022		NAO 2023		NAO mai 2023		Primes d'ancienneté sur proposition NAO 2/2023						
		Accord mai 2022		Accord 11 janvier 2023		Projet		2 ans	3-6 ans	6-9 ans	9-12 ans	12-15 ans	15-20 ans	> 20 ans
		2,65 % sur N1				2,22 % sur N1		2 %	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %	18 %
G1	1	1 672,37		1 734,92		1 773,43		Sans objet (passage au niveau 2 au bout de 2 ans au plus)						
	2	1 724,37		1 789,92		1 828,43		36,57	54,85	109,71	164,56	219,41	274,26	329,12
	3	1 776,37		1 844,92		1 883,43		37,67	56,50	113,01	169,51	226,01	282,51	339,02
	4	1 828,37		1 899,92		1 938,43		38,77	58,15	116,31	174,46	232,61	290,76	348,92
		Maintien écart 100 €		Écart 110 €		Écart 110 €								
G2	5	1 928,37		2 009,92		2 048,43		40,97	61,45	122,91	184,36	245,81	307,26	368,72
	6	2 076,01		2 163,83		2 205,37		44,11	66,16	132,32	198,48	264,64	330,81	396,97
	7	2 319,73		2 417,85		2 464,28		49,29	73,93	147,86	221,78	295,71	369,64	443,57
	8	2 481,85		2 586,83		2 636,50		52,73	79,09	158,19	237,28	316,38	395,47	474,57
G3	9	2 720,14		2 801,74		2 855,54		Pas de prime d'ancienneté pour les cadres						
	10	3 488,30		3 592,95		3 661,94								
	11	4 996,34		5 146,23		5 245,04								
	12	5 734,05		5 906,07		6 019,46								

Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2023 : 1 709,28.

Smic au 1<sup>er</sup> mai 2023 : 1 747,2.

Brochure n° 3260 | Convention collective nationale

IDCC : 1605 | **ENTREPRISES DE DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION  
ET DÉRATISATION (3D)**

### **Avenant du 22 mai 2023**

relatif à la modification de la convention collective nationale

NOR : ASET2350638M

IDCC : 1605

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

**CS3D,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**UNSA FCS ;**

**CMTE CFTC ;**

**FEETS FO ;**

**SNES CFE-CGC,**

d'autre part,

### **Préambule**

Les parties signataires ont examiné les dispositions conventionnelles devenues obsolètes ou inadaptées du fait de l'évolution législative et ont engagé des discussions dans la perspective d'un toilettage de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, de désinsectisation et de dératisation (3D).

En conséquence, après une négociation loyale et coconstruite, il est convenu ce qui suit.

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

Les termes « adhérentes aux organisations patronales signataires » de l'article préambule sont supprimés et remplacés par les termes « entrant dans son champ d'application ».

Le dernier paragraphe de l'article préambule qui prévoit que « Si la mise en application du présent accord posait, dans certains cas, des problèmes aux entreprises, par exemple lorsqu'il s'agira de faire correspondre les qualifications nées des contrats individuels préexistant à la grille du présent accord, les partenaires sociaux chercheraient, dans tous les cas, à concilier leurs positions respectives sous respect de leurs droits légitimes et s'appuieraient sur les fonctions réelles assurées par les salariés et sur tous autres éléments internes à l'entreprise pouvant servir de référence à l'appui de leurs prétentions » est supprimé.

## Article 2

**2.1.** L'article 1<sup>er</sup> est modifié afin de mettre à jour les nouvelles références au code NAF.

**2.2.** L'article 1<sup>er</sup> est désormais rédigé ainsi :

« La présente convention collective des industries de désinfection, désinsectisation, dératisation règle les relations de travail entre les salariés et les employeurs dans les entreprises dont l'activité principale consiste en la mise en œuvre de produits antiparasitaires et désinfectants et répertoriés sous la rubrique 8129A de la nomenclature NAF 2008. »

## Article 3

**3.1.** L'article 2 est modifié afin de distinguer les modalités de révision et de dénonciation de la CCN.

**3.2.** L'article 2 est désormais rédigé ainsi :

### « Durée de la convention. Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention peut être dénoncée totalement par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée par son ou ses auteurs signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception et doit faire l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales. Toute décision de dénonciation doit être accompagnée d'un nouveau projet.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres signataires.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs et des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation. »

## Article 4

Le second paragraphe de l'article 3 précisant « De toute manière, il ne pourra en aucun cas y avoir cumul des avantages de la présente convention et de ceux qui résulteraient des dispositions collectives déjà en vigueur dans l'entreprise » est supprimé.

## Article 5

**5.1.** L'article 5 est modifié afin de préciser les modalités de révision de la convention.

**5.2.** L'article 5 est désormais rédigé ainsi :

« Une demande de révision peut intervenir à l'initiative de chaque syndicat représentatif signataire ou adhérent à la convention collective.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision. Elle sera adres-



sée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires et adhérents de la convention.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette demande, les parties devront se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention et devront, de ce fait, être déposés et appliqués dans les mêmes conditions.

Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de six mois à compter de la première réunion d'examen de la demande de modification sera réputée caduque. »

## Article 6

Le 6<sup>e</sup> paragraphe de l'article 6 est modifié et est désormais rédigé ainsi :

« En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale et à l'éducation ouvrière, les salariés désireux de suivre des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale, environnementale et syndicale (articles L. 2145-5 et suivants du code du travail), auront droit sur leur demande et pour autant qu'ils ne compromettent pas la bonne marche de l'entreprise, à un congé de 12 jours ouvrables par an (articles L. 2145-6, L. 2145-7 et L. 2145-8 du code du travail). »

## Article 7

**7.1.** L'article 7 est modifié en totalité du fait de la disparition des délégués du personnel et comités d'entreprise depuis l'entrée en application de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

**7.2.** L'article 7 est désormais rédigé ainsi :

« Les comités sociaux et économiques sont mis en place et fonctionnent dans les conditions définies par la loi. »

## Article 8

L'article 8 est modifié et est désormais rédigé ainsi :

« **8.1.** Tout engagement sera confirmé par un contrat de travail précisant notamment :

- l'identité des parties ;
- l'emploi et sa définition ;
- le lieu de travail (à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le travailleur est employé à divers endroits ou est libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que le siège de l'entreprise ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur) ;
- la classification et le niveau y afférent ;
- le titre, grade, qualité ou catégorie d'emploi (ou à défaut, la caractérisation ou la description sommaire du travail) ;
- la rémunération et sa structure ;
- la date de début du contrat de travail ;
- la durée et les conditions de la période d'essai si elle est prévue ;
- le cas échéant, toute indication particulière concernant l'activité de l'intéressé dans l'entreprise ainsi que le siège social ou le domicile de l'employeur ;

- la durée du travail ;
- dans le cas d’une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci ;
- l’identité des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations de sécurité sociale et protection sociale. (Incluant la couverture par les régimes complémentaires) ;
- en cas de modification d’un élément essentiel en cours de contrat de travail, l’employeur doit informer le salarié dans les plus brefs délais et, au plus tard, à la date à laquelle cette modification fait effet.

Dans le cadre d’un contrat de travail à durée déterminée ou d’un contrat d’intérim, toute embauche comportera la définition précise de son motif ainsi que la date de fin ou sa durée prévisible.

Les conditions d’emploi et de travail des personnes handicapées répondront aux conditions fixées par les textes légaux et réglementaires applicables.

**8.2.** Le salarié sera en outre informé au moment de son embauche ou ultérieurement :

- de la durée des congés payés ou des modalités d’attribution ou de détermination des congés ;
- du droit à la formation octroyé par l’employeur ;
- de l’existence de la convention collective nationale, des textes conventionnels et des règlements applicables dans l’entreprise ou l’établissement (règlement intérieur...) ;
- de la durée des délais de préavis (ou les modalités de détermination de ces délais de préavis) ;
- de la procédure complète à respecter en cas de rupture de la relation contractuelle de travail. »

## Article 9

À l’article 9 après le paragraphe indiquant la durée de la période d’essai il est inséré le paragraphe suivant :

« La période d’essai s’entend de travail effectif, toute suspension de l’exécution du contrat, quel qu’en soit le motif, entraînera une prolongation de la période d’essai d’une durée équivalente à celle de la suspension. »

## Article 10

**10.1.** L’article 11 « Visite médicale d’embauche » est modifié compte tenu de la réglementation sur les visites d’information et de prévention.

**10.2.** L’article 11 est désormais ainsi rédigé :

« Lors de son embauche, le salarié bénéficie d’une visite médicale d’information et de prévention dans les conditions définies par la loi. »

## Article 11

Le dernier paragraphe de l’article 12 est modifié et est rédigé de la façon suivante :

« **3.** Sont à exclure de la fraction variable prise en compte dans l’appréciation des minima conventionnels, quand ils existent dans l’entreprise, les éléments tels que : primes d’ancienneté, primes d’astreinte, heures supplémentaires, prime de vacances, remboursements de frais, primes d’outillage, primes d’habillement ou de blanchiment,

primes de conduite automobile, primes éventuelles pour événements familiaux (mariage, naissance...) ainsi que la participation légale ou l'intéressement conclu au titre de l'ordonnance de 1986 modifiée. »

## Article 12

Les termes « heures supplémentaires » du second paragraphe de l'article 13 sont supprimés.

## Article 13

Les termes « au plan national » du 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 15 sont modifiés et remplacés par les termes « de la branche ».

## Article 14

Les termes « au comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail » du 3<sup>e</sup> paragraphe de l'article 18 sont remplacés par les termes « du CSE ou de la commission santé sécurité si elle est constituée ».

## Article 15

Les termes OPCA du paragraphe 6 de l'article 18 *bis* sont remplacés par les termes « OPCO ».

## Article 16

Les termes « DAPA » du paragraphe 3 de l'article 19 sont remplacés par les termes « certibio-cide ».

## Article 17

**17.1.** Les termes « et ayant accompli à la fois la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant le jour férié, sauf absence autorisée. » du 2<sup>nd</sup> paragraphe de l'article 24 sont supprimés.

**17.2.** Le 3<sup>e</sup> paragraphe de l'article 24 est modifié et est remplacé par les termes : « La condition d'ancienneté n'est pas requise pour le 1<sup>er</sup> mai. »

**17.3.** Les termes « Cette majoration inclut tous les avantages financiers relatifs au travail desdits jours, et ne porte pas préjudice au droit des salariés au repos hebdomadaire. » du dernier paragraphe de l'article 24 sont supprimés et remplacés par les termes « Cette majoration inclut tous les avantages financiers relatifs au travail desdits jours, sauf majorations éventuelles pour heures supplémentaires et ne porte pas préjudice au droit des salariés au repos hebdomadaire. »

## Article 18

**18.1.** L'article 26 est modifié du fait de la nouvelle définition du temps d'astreinte et de la primauté des accords d'entreprises sur les accords de branches quant à la définition et aux modalités des temps d'astreinte.

**18.2.** L'article 26 est désormais ainsi rédigé :

« Le temps d'astreinte

### Article 26.1 | *Dispositions générales*

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des salariés, que leur temps de travail soit décompté en heures ou en jours.

En application de l'article L. 3121-9 du code du travail, une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La période d'astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif. À ce titre, elle est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées minimales de repos hebdomadaire.

En revanche, les temps d'intervention, incluant le temps de trajet aller-retour du domicile au lieu d'intervention, constituent un temps de travail effectif, et sont rémunérés et décomptés comme tel, que le temps de travail soit décompté en heures ou en jours.

### **Article 26.2 | Modalités d'organisation des astreintes**

En application de l'article L. 3121-11 du code du travail, l'astreinte peut être instituée dans l'entreprise ou l'établissement pour tout ou partie des salariés, après avis du comité économique et social, s'il existe. L'entreprise détermine les périodes pendant lesquelles les astreintes peuvent être programmées. Les astreintes peuvent coïncider avec des périodes de repos quotidien et hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours non travaillés en raison de la répartition du temps de travail applicable au salarié concerné, à l'exclusion des périodes de congés payés.

L'entreprise veille à organiser un roulement entre les salariés placés en situation d'astreinte.

### **Article 26.3 | Modalités d'information des salariés de la programmation des astreintes**

L'employeur informe, par tout moyen, chaque salarié de son programme individuel d'astreinte, dans les délais prévus au 2° de l'article L. 3121-12 du code du travail, soit un délai de 15 jours civils, susceptible d'être réduit jusqu'à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

### **Article 26.4 | Compensation des astreintes**

Le salarié bénéficie d'une compensation au titre du temps d'astreinte, déterminée par l'employeur. Cette compensation ne peut être inférieure à une indemnité égale à 26 % du Smic horaire brut.

Cette compensation peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

En application de l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit une ou des compensations au titre du temps d'astreinte, quels que soient le montant et les modalités de calcul ou de versement de la ou des compensations prévues par cet accord d'entreprise.

### **Article 26.5 | Articulation du repos quotidien et hebdomadaire avec des temps d'astreinte en cas de travaux urgents**

Conformément aux articles D. 3131-1 et D. 3131-2 du code du travail, si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos quotidien, il bénéficie d'une durée de repos équivalente au temps de repos supprimé.

Le temps de repos supprimé est donné, le plus rapidement possible, par l'allongement du temps de repos d'une autre journée.

S'il n'est pas possible d'attribuer un repos équivalent au temps de repos quotidien supprimé, le salarié bénéficie d'une contrepartie équivalente. Cette contrepartie est une indemnité égale, pour chaque heure de repos supprimée, à la rémunération calculée en fonction du taux horaire de base. Lorsque le repos supprimé est inférieur à une heure, cette indemnité est réduite à due proportion.

Conformément à l'article L. 3132-4 du code du travail, si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives, le salarié bénéficie d'un temps de repos compensateur d'une durée équivalente au repos supprimé.

#### **Article 26.6 | Modalités de suivi des temps d'astreinte**

Le suivi du temps d'astreinte est assuré par l'employeur ou par le salarié lui-même sous la responsabilité de l'employeur.

Conformément à l'article R. 3121-2 du code du travail, il est remis, en fin de mois, à chaque salarié concerné, un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte qu'il a accomplies au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante.

À l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, visée à l'article L. 2312-17 du code du travail, l'employeur informe le comité social et économique sur le nombre de salariés concernés par des périodes d'astreinte et le volume global d'heures de travail effectif accomplies sur l'ensemble de ces périodes. »

### **Article 19**

**19.1.** Les termes « ou exceptionnels résultant d'un accord entre les parties » ainsi que les termes « les obligations militaires limitées au service national pour les salariés qui seraient réintégrés à l'issue de celui-ci » de l'article 27 sont supprimés.

**19.2.** À l'article 27, trois tirets comme suit sont ajoutés aux six tirets existants :

- « – les absences pour congé d'adoption et de paternité ;
- pour la moitié de leur durée, les absences résultant du congé parental d'éducation conformément à l'article L. 1225-54 du code du travail ;
- les absences liées à la prise d'un congé de proche aidant. »

### **Article 20**

Les termes « non professionnels » dans le titre de l'article 29 sont supprimés.

### **Article 21**

**21.1.** L'article 32.1 « Préavis » est modifié.

Le premier paragraphe est remplacé par les termes suivants : « Hors période d'essai, rupture de contrat de travail à durée déterminée et rupture conventionnelle, toute rupture du contrat de travail et ce quelle qu'en soit la cause, sauf faute grave, lourde, ou force majeure, fera l'objet d'un préavis qui sera fonction de l'ancienneté et de la classification du salarié : »

**21.2.** Les termes « après une année d'ancienneté » de l'article 32.3.1 sont supprimés et remplacés par les termes « après huit mois d'ancienneté ».

**21.3.** Le paragraphe intitulé « A. – Pour les ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise 1 » de l'article 32.3.1 est supprimé et remplacé par les termes suivants :

- « 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté puis 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la onzième année.

Le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement, ou le tiers des trois derniers mois, à l'exclusion, dans ces deux cas des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais. »

**21.4.** Le paragraphe intitulé « B. – Pour les cadres » de l'article 32.3.1 est modifié et remplacé par les termes suivants :

« Les cadres bénéficieront d'une indemnité de licenciement après huit mois d'ancienneté, qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement s'établissant comme suit :

- pour la tranche de 0 à 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année de présence ;
- pour la tranche de 10 à 15 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année de présence, au-delà de dix ans ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans d'ancienneté : 6/10 de mois par année de présence, au-delà de 15 ans.

L'indemnité de licenciement est majorée après dix ans d'ancienneté d'un demi mois pour les cadres âgés de moins de cinquante ans et d'un mois pour les cadres âgés de cinquante ans et plus.

L'indemnité de licenciement résultant du barème ci-dessus ne peut être supérieure à seize mois. »

## Article 22

L'article 33 est modifié et est désormais ainsi rédigé :

« Les congés pour événements de famille, applicables aux époux ou aux personnes ayant signé un Pacs, sont fixés comme suit :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant au foyer en vue de son adoption : 3 jours ;
- décès du conjoint du concubin ou du partenaire lié par un Pacs : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ou sept jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- décès du père ou de la mère du salarié : 3 jours ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère (mariage ou Pacs) : 3 jours ;
- décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 2 jours.

Un jour de congé supplémentaire sera accordé pour un déménagement de résidence principale au bout de 1 an d'ancienneté, tous les 5 ans, avec un délai de prévenance de 1 mois, et sur présentation de justificatifs.

Un jour de congé supplémentaire sera accordé au salarié pour constituer son dossier handicap, reconductible tous les 5 ans au moment du renouvellement de ce même dossier.

Sous réserve de l'exception mentionnée ci-dessus prévoyant un décompte en jours "ouvrés" ces journées d'absence sont comptées en jours "ouvrables".

Ces congés doivent être pris dans les 15 jours qui précèdent ou suivent l'événement.

Indépendamment du congé pour décès d'un enfant mentionné ci-dessus, tout salarié, quels que soient son ancienneté et l'effectif de son entreprise, a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. »

## Article 23

Les termes « le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel » du premier paragraphe de l'article 36 sont supprimés et remplacés par les termes « les représentants au CSE ou à la commission santé sécurité si elle est instituée ».

## Article 24

**24.1.** L'article 37 est modifié.

**24.2.** L'article 37 est désormais rédigé ainsi :

« La présente convention collective est faite en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-5-1 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et R. 2231-1-1 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris. »

## Article 25 | *Date d'entrée en application*

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition à son entrée en application dans les conditions définies par la loi, les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le présent avenant entre en application à compter de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Compte tenu de son contenu, les parties ont considéré que des modalités spécifiques n'étaient pas requises pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

*Fait à Paris, le 22 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3260 | Convention collective nationale

IDCC : 1605 | **ENTREPRISES DE DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION  
ET DÉRATISATION (3D)**

**Avenant n° 1 du 22 mai 2023**

à l'accord du 23 novembre 2006  
relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2350643M

IDCC : 1605

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

**CS3D,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**UNSA FCS ;**

**CMTE CFTC ;**

**FEETS FO ;**

**SNES CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les organisations liées par la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) ont entrepris de réviser l'accord du 23 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie afin de tenir compte de l'évolution de différents textes législatifs et/ou réglementaires en matière de formation professionnelle. La proposition de révision a été adressée aux organisations membres de la CPPNI le 21 avril 2023, examinée en réunions paritaires le 22 mai 2023 à laquelle ont été conviées toutes les organisations représentatives.

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

Au préambule de l'accord du 23 novembre 2006, la rédaction du premier alinéa est modifiée. Il est désormais ainsi rédigé :

« Le présent avenant à la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (CCN 3D) intervient en application des accords



nationaux interprofessionnels rendus opposables par arrêté ministériel et en application des dispositions législatives et réglementaires sur la formation professionnelle. »

**1.2.** À l'article 2 de l'accord, au 4<sup>e</sup> tiret « contrat et période de professionnalisation et DIF » est supprimé et la rédaction de ce 4<sup>e</sup> tiret devient « de préconiser les priorités de la formation et les publics prioritaires en concertation avec l'opérateur de compétences (OPCO). »

**1.3.** À l'article 4 est supprimé « Celles-ci se répartissent en 2 sous-ensembles :

- le contrat de professionnalisation ;
- la période de professionnalisation. »

Le titre de l'article 4 devient « Le contrat de professionnalisation ».

Est également supprimé le titre 4.1 « Le contrat de professionnalisation ».

Le 4.2 « La période de professionnalisation » est supprimé en totalité compte tenu de la disparition de la réglementation législative et réglementaire sur ce type d'action.

## Article 2

À l'article 5 « Tutorat », « et périodes » est supprimé à la première phrase.

Au 4<sup>e</sup> tiret du 3<sup>e</sup> alinéa de cet article est supprimé « ou d'une période ».

Au 2<sup>e</sup> tiret du 4<sup>e</sup> alinéa de cet article est supprimé « ou les périodes ».

Au dernier alinéa de cet article « l'OPCA » est remplacé par « l'OPCO ».

## Article 3

Le titre de l'article 6 est désormais « Le plan de développement des compétences ».

À la première phrase de cet article « Le plan de formation de l'entreprise » est remplacé par « Le plan de développement des compétences ».

À partir du 3<sup>e</sup> alinéa qui commence par « L'accès des salariés... » le reste de l'article est supprimé.

## Article 4

L'article 7 de l'accord « Le droit individuel à la formation (DIF) » est supprimé. Il est remplacé par un nouveau titre « Le compte personnel de formation » et le contenu suivant « Il s'exerce dans les conditions définies par la loi ».

## Article 5

À l'article 8 intitulé « Priorités en matière de formation professionnelle », au 3<sup>e</sup> alinéa du 2, au 2<sup>e</sup> tiret « ou dans le cadre de la période de professionnalisation » est supprimé.

## Article 6

À l'article 9 de l'accord « L'entretien professionnel », au 4<sup>e</sup> alinéa, au 4<sup>e</sup> tiret « les initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF » est supprimé.

## Article 7

Au dernier alinéa de l'article 10 de l'accord « La VAE et le bilan de compétences » « du DIF » est remplacé par « du compte personnel de formation (CPF) ».

## Article 8

À l'article 16 « Dénonciation de l'accord », « l'article L. 132-8 du » est remplacé par « le ».

## Article 9

À l'article 17 « Dépôt et extension de l'accord », « l'article L. 132 -10 du » est remplacé par « le », « à l'article L. 133-8 du » est remplacé par « par le ». À la dernière phrase de cet article « ainsi qu'à l'OPCIB-IPCO, choisi conformément à l'article 1<sup>er</sup> comme OPCA de branche » est supprimé.

## Article 10

Compte tenu de la disparition de la réglementation sur le DIF, l'accord du 18 décembre 2006 relatif à la liste des formations prioritaires dans le cadre du DIF est supprimé faute d'objet.

## Article 11

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions fixées par la loi, il entre en vigueur à compter de sa signature.

Son contenu ne nécessite pas que des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés soient adoptées.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par la loi.

Les dispositions de l'accord daté du 23 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie non modifiées par le présent avenant demeurent applicables.

*Fait à Paris, le 22 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 70 du 11 mai 2023**

relatif aux rémunérations conventionnelles au 1<sup>er</sup> mai 2023

NOR : ASET2350689M

IDCC : 1790

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

**SNDLL ;**

**SNELAC ;**

**SLA ;**

**SPACE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**FS CFDT ;**

**INOVA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Depuis la signature de la dernière grille de rémunérations minimales conventionnelles, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2022, quatre augmentations du Smic sont intervenues en raison du contexte inflationniste. Par ailleurs, la reprise de l'activité a été entachée d'une forte augmentation des coûts de l'énergie et de production.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que la situation économique est exceptionnelle, et que le rôle de la branche est d'assurer des minima conventionnels supérieurs au Smic, tout en tenant compte de la hausse du coût de la vie.

Lors des instances paritaires du 11 mai 2023, après une nouvelle augmentation du Smic de 2,2 % intervenue le 1<sup>er</sup> mai, les parties ont trouvé un accord pour placer les premiers niveaux de la grille au-dessus du Smic en vigueur pour la saison 2023, et de procéder à l'augmentation de l'ensemble des échelons de la grille.

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

Comme suite aux réunions de négociations de la commission paritaire nationale de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels en dates du 30 novembre 2022,

du 3 février et du 11 mai 2023, les parties sont convenues de publier la grille de rémunérations minimales conventionnelles avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mai 2023.

La valeur du point a été suspendue au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire mensuel minimal indiqué par 151,67 heures.

L'assiette des salaires minimales annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de 12 mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires, de l'épargne salariale au sens du code du travail, et des remboursements de frais.

### Rémunérations minimales conventionnelles mensuelles au 1<sup>er</sup> mai 2023

Niveaux	Échelon	Coefficient	Rémunération minimale	Forfait jour annuel	Cachet spectacle
I	1	150	1 764,67 €		
	2	154	1 768,00 €		
	3	158	1 772,00 €		
II	1	175	1 783,00 €		106,98 €
	2	181	1 800,00 €		108,00 €
	3	187	1 815,00 €		108,90 €
III	1	200	1 835,00 €		110,10 €
	2	215	1 865,00 €		111,90 €
IV	1	220	1 880,00 €		112,80 €
	2	250	2 120,00 €		127,20 €
	3	280	2 370,00 €	2 488,50 €	142,20 €
	4	300	2 473,00 €		148,38 €
V		300	2 473,00 €	2 596,65 €	148,38 €
VI		360	2 902,00 €	3 047,10 €	174,12 €
VII		430	3 503,00 €	3 678,15 €	210,18 €
VIII		520	4 225,00 €	4 436,25 €	253,49 €

## Article 2

Dans l'éventualité d'une augmentation exceptionnelle du Smic qui interviendrait en cours de l'année 2023, les parties prennent l'engagement de se réunir dans les 30 jours pour renégocier cette grille.

## Article 3

Dans le cadre de cet avenant, il est rappelé que les entreprises doivent appliquer les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la suppression des écarts de rémunérations dans la mise en œuvre des politiques salariales et ceci en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code de travail.

#### Article 4

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'applique de manière rétroactive au 1<sup>er</sup> mai 2023. Cet accord sera déposé au ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

#### Article 5

Les signataires du présent accord demandent au ministère du travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

*Fait à Paris, le 11 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 17 mai 2023**  
relatif aux salaires minima garantis au 1<sup>er</sup> mai 2023

NOR : ASET2350690M

IDCC : 1938

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

**FIA ;**

**CNADEV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FGTA FO ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles (CCN 3111 – IDCC 1938).

**Article 2 | Barème national des salaires minima garantis**

Le barème national des salaires minima garantis, applicable au 1<sup>er</sup> mai 2023, est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

**Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel. Il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

*Fait à Paris, le 17 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Accord salarial

### Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

(En euros.)

Coefficient	1 <sup>er</sup> mai 2023
120	1 748,00
125	1 754,50
130	1 761,00
135	1 767,50
140	1 774,00
145	1 780,50
150	1 787,00
155	1 793,50
160	1 800,00
165	1 806,50
170	1 813,00
175	1 819,50
180	1 826,00
185	1 832,50
190	1 852,66
195	1 896,00
200	1 917,66
215	1 973,43
230	2 071,50
245	2 167,34
260	2 281,37
280	2 395,48
300	2 520,95
320	2 664,68
340	2 801,57
350	2 809,33
375	3 002,67
400	3 184,67
450	3 525,88

Coefficient	1 <sup>er</sup> mai 2023
500	3 867,07
600	4 538,16
700	5 209,20



**Avenant n° 2022-12 du 9 novembre 2022**  
relatif à la mise en place de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 »

NOR : ASET2350674M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les signataires du présent avenant rappellent le contexte ayant conduit à sa conclusion :

Dans le cadre de l'application de la mesure 2 issue des accords RH relatifs au Ségur de la santé, le gouvernement a prévu une révision et une revalorisation des grilles indiciaires de la fonction publique hospitalière (FPH) pour certains emplois relevant des filières soins, médico-technique et de rééducation.

UNICANCER avait obtenu l'engagement du ministère des solidarités et de la santé de l'octroi d'une enveloppe financière pour mener une politique salariale visant à transposer les mesures mises en œuvre dans la fonction publique hospitalière (FPH) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Pour ce faire, un accord majoritaire a été signé mais l'opposition majoritaire du 19 octobre 2021 a rendu cet accord non valide.

La FNCLCC a donc décidé de mettre en œuvre les indemnités prévues par décision unilatérale de l'employeur (DUE) en date du 5 novembre 2021. Ces indemnités ont été versées aux personnels éligibles depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

En septembre 2022, UNICANCER a obtenu l'engagement du ministère des solidarités et de la santé de l'octroi d'une enveloppe financière complémentaire visant à compléter la transposition des mesures mises en œuvre dans la fonction publique hospitalière (FPH) relatives au Ségur 2 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

De ce fait, les montants indiqués dans la DUE du 5 novembre 2021 sont annulés et remplacés par les montants prévus à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant.

Il est spécifié que seuls les reliquats permettant d'aboutir à ces nouveaux montants feront l'objet de la rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

- 17 € brut mensuel pour les personnels visés à l'alinéa 1 et 2 de l'article 1<sup>er</sup> ;
- 8 € brut mensuel pour les personnels visés à l'alinéa 3 de l'article 1<sup>er</sup>.

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

## **Article 1<sup>er</sup> | Indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 »**

■ Les personnels suivants des CLCC bénéficient, sans condition d'ancienneté, d'une indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » égale à 74 € brut mensuel, correspondant à 888 € brut annuel (valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2022) :

- les orthophonistes ;
- les masseur-kinésithérapeutes ;
- les manipulateurs d'électroradiologie médicale ;
- les manipulateurs d'électroradiologie médicale spécialisés ;
- les infirmiers diplômés d'État (IDE) ;
- les infirmiers diplômés d'État (IDE) spécialisés ;
- les infirmiers de bloc opératoire diplômés d'État (IBODE) ;
- les infirmiers de puériculture (IPUER) ;
- les infirmiers anesthésistes diplômés d'État (IADE) ;
- les infirmiers en pratique avancée (IPA).

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » pour les emplois listés ci-dessus sera fixé proportionnellement à leur temps de travail, hors heures complémentaires et supplémentaires.

■ Les personnels suivants des CLCC, à la condition impérative :

- qu'ils animent (emploi de position 5) ou encadrent (emplois de position 6) de manière habituelle un ou plusieurs salariés ;
- et dont les fonctions, missions et/ou activités sont expressément visées par la transposition des mesures mises en œuvre dans la FPH,

bénéficient sans condition d'ancienneté, d'une indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » égale à 74 € brut mensuel, correspondant à 888 € brut annuel (valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2022) :

- les principalats dans les filières soins et médicotechnique classés dans le groupe H ;
- les cadres 1 dans les filières soins et médicotechnique classés dans le groupe I ;
- les cadres 2 dans les filières soins et médicotechnique classés dans le groupe J ;
- les cadres 3 dans les filières soins et médicotechnique classés dans le groupe K.

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999, les emplois de rééducation relèvent de la filière médicotechnique.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » pour les emplois listés ci-dessus sera fixé proportionnellement à leur temps de travail, hors heures complémentaires et supplémentaires.

■ Les personnels suivants des CLCC bénéficient, sans condition d'ancienneté, d'une indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » égale à 35 € brut mensuel, correspondant à 420 € brut annuel (valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2022) :

- les aides-soignants ;
- les aides-soignants spécialisés ;
- les auxiliaires de puériculture ;
- les auxiliaires de puériculture spécialisés ;
- les préparateurs qualifiés en pharmacie ;
- les diététiciens ;
- les techniciens de laboratoire ;
- les techniciens de laboratoire experts.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » pour les emplois listés ci-dessus sera fixé proportionnellement à leur temps de travail, hors heures complémentaires et supplémentaires.

## **Article 2 | Condition de financement public**

Le versement de cette indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » aux salariés est conditionné à son financement par les pouvoirs publics et ne pourra intervenir qu'une fois ce financement attribué aux CLCC.

Ces dispositions constituent une condition essentielle du présent avenant.

## **Article 3 | Modalités d'application**

L'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire et s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires présents dans les effectifs à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Le montant de cette indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » :

- est exclu de l'assiette de calcul de tout autre élément de rémunération prévus par la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999, des accords d'entreprise et des décisions unilatérales (DUE) des CLCC ;
- est pris en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite ;
- est inclus dans le calcul du maintien de salaire, de l'indemnité de congés payés et du taux horaire pour les heures supplémentaires et complémentaires.

Cette indemnité est revalorisée annuellement, à terme échu, du montant des augmentations générales de l'année écoulée.

## **Article 4 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur à la fin du délai d'opposition sous réserve de la réalisation de la condition de financement prévue à l'article 2.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est intégré à la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 en annexe 1, chapitre 5.

L'actuel chapitre 5 « Grille de rémunération du personnel praticien relevant du champ de la CCN » de l'annexe 1 est renuméroté en chapitre 6.

## Article 5 | *Dépôt et publicité*

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

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

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

*Fait à Paris, le 9 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 2023-01 du 24 novembre 2022**  
relatif à la revalorisation salariale des groupes B et C

NOR : ASET2350672M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer et les organisations syndicales ont souhaité revaloriser les rémunérations des emplois des groupes B et C afin de garantir le maintien d'un écart entre les paliers d'un même groupe de rémunération.

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

**Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations minimales annuelles garanties des emplois du groupe B**

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) des emplois des personnels non-praticiens appartenant au groupe de rémunération B sont revalorisées et portées respectivement à :

– 20 973 € pour le RMAG 1 ;

– 21 183 € pour le RMAG 2.

Les montants s'entendent annuels bruts.

## **Article 2 | Rémunérations minimales annuelles garanties des emplois du groupe C**

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) des emplois des personnels non-praticiens appartenant au groupe de rémunération C sont revalorisées et portées respectivement à :

- 21 200 € pour le RMAG d'entrée ;
- 21 412 € pour le RMAG 1 ;
- 21 626 € pour le RMAG 2.

Les montants s'entendent annuels bruts.

## **Article 3 | Date d'application**

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4 | Dépôt et publicité**

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

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

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

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

*Fait à Paris, le 24 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 2023-02 du 24 novembre 2022**  
relatif à l'emploi de technicien

NOR : ASET2350676M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Au regard des différentes évolutions des missions des techniciens au cours des dernières années, les partenaires sociaux de la branche des centres de lutte contre le cancer (CLCC) ont souhaité actualiser la fiche de l'emploi de technicien.

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

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de la fiche emploi de l'emploi de technicien**

La fiche emploi de technicien prévue à l'annexe 2, chapitre 2 « Définition des emplois du personnel non cadre » est remplacée par la fiche d'emploi suivante :

Technicien
Missions principales
Réaliser des travaux complexes nécessitant une formation professionnelle spécialisée, principalement dans les domaines techniques et médicotéchniques (par exemple : stérilisation, logistique, assistance sur plateau technique, diététique, sécurité)
Participer à la conception et à l'élaboration de procédés et consignes de maintenance et d'utilisation

Technicien
Activités
<p>Organiser les commandes selon les besoins, les réceptionner et en contrôler la conformité</p> <p>Réaliser des opérations de maintenance, d'entretien, d'installation de matériel/dispositifs/d'équipements</p> <p>Participer aux inventaires</p> <p>Respecter les protocoles (d'hygiène, de sécurité...)</p> <p>Assurer la traçabilité de son intervention</p> <p>Contribuer à la démarche qualité, à la démarche de gestion des risques</p> <p>Assurer la sécurité des personnes et des biens sur l'ensemble des bâtiments rattachés à l'établissement (surveillance, prévenir les risques incendie, respect des procédures de sécurité...)</p> <p>Participer à la gestion des incidents en matière de sécurité</p>
Connaissances
<p>Connaître les procédures et modes opératoires en vigueur dans son domaine</p> <p>Maîtriser les savoir-faire techniques liés à une activité ou à un champ d'activités</p> <p>Connaître les moyens et règles de traçabilité des interventions</p>
Formation/expérience
<p>CAP/BEP et/ou expérience équivalente ;</p> <p>Habilitations professionnelles requises ;</p> <p>Pour les agents de sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– être détenteur du titre à finalité professionnelle d'agent de prévention et de sécurité ;</li> <li>– être détenteur de la carte professionnelle délivrée par l'État.</li> </ul>

## Article 2 | *Durée de l'avenant et entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 3 | *Dépôt et publicité*

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

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

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

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

*Fait à Paris, le 24 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant n° 2023-04 du 2 janvier 2023**  
relatif à l'emploi de travailleurs handicapés

NOR : ASET2350685M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA ;**

**SUD santé sociaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Convaincus de la nécessité de promouvoir l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les centres de lutte contre le cancer, il a été décidé d'engager une négociation sur le sujet.

Cet accord ne dispense pas les centres de leur obligation légale en matière d'emploi des salariés en situation de handicap visée à l'article L. 5212-2 du code du travail. Il ne fera pas, par conséquent, l'objet d'une demande d'agrément auprès du ministre en charge du travail.

Cet avenant porte modification de la CCN des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999.

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

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées aux articles L. 5212-13 et L. 5212-15 du code du travail, salariés des centres.

Sont concernés :

1. Les travailleurs ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.
2. Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.

3. Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.

4. Les personnes mentionnées à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

5. Les personnes mentionnées aux articles L. 395 et L. 396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

6. Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

7. Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » indiquant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

8. Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

L'autorisation d'absence prévue à l'article 5 vise également les salariés des centres ayant engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Il est rappelé que, selon la loi n° 2005-102 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005, constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

## **Article 2 | État des lieux de la branche en matière d'emploi de travailleurs handicapés**

Un diagnostic quantitatif sur la situation de l'emploi des salariés en situation de handicap dans les centres a été établi. Ce diagnostic est issu de l'exploitation de données issues de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) des centres.

Il est rappelé que les entreprises de 20 salariés et plus doivent effectuer une déclaration annuelle et payer une contribution financière si leur taux d'emploi de personnes handicapées est inférieur à 6 %.

À partir des données transmises, le diagnostic quantitatif laisse ressortir les caractéristiques suivantes au regard de l'obligation d'emploi des salariés en situation de handicap prévue aux articles L. 5212-1 et suivants du code du travail :

■ L'ensemble des centres est assujéti à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la branche des centres de lutte contre le cancer ;

■ En 2020 :

Le taux moyen d'emploi de salariés en situation de handicap dans les centres s'établit à 4 %.

Les centres sont fortement encouragés à maintenir leur taux d'emploi et à mettre en œuvre toutes les mesures permettant de le porter au niveau prévu par les dispositions légales.

En 2020, les centres ont répondu à leur obligation d'emploi, de la manière suivante :

- 3 centres ont fait application d'un accord d'entreprise agréé ;
- la totalité des centres emploie au moins une personne en situation de handicap ;
- 12 centres répondent à leur obligation d'emploi par la combinaison de différentes modalités d'acquittement ;

- aucun centre ne répond à son obligation d’emploi par le seul versement d’une contribution à l’OETH.

### **Article 3 | Rappel des acteurs du handicap dans le centre**

#### **Article 3.1 | Direction des ressources humaines (DRH) et managers**

Au sein du centre, la direction des ressources humaines (DRH) construit et met en œuvre la politique handicap. Elle s’assure du respect des procédures légales, réglementaires et conventionnelles et intervient dans la gestion des situations individuelles.

Les managers permettent la mise en œuvre de la politique handicap au sein des services, et notamment des actions de sensibilisation des salariés, de détection de l’aggravation éventuelle des situations des travailleurs handicapés, de mise en place de conditions de travail pertinentes, etc.

#### **Article 3.2 | Comité social et économique (CSE) et commissions**

##### **Comité social et économique (CSE)**

Dans le cadre de sa mission globale sur les conditions de travail, le CSE doit être informé puis consulté sur les questions intéressant l’organisation, la gestion et la marche générale de l’entreprise, notamment sur les conditions d’emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle et sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des salariés en situation de handicap, notamment sur l’aménagement des postes de travail.

Il est précisé qu’il ne s’agit pas de consultations relatives au cas individuel de chaque salarié en situation de handicap.

##### **Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l’exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité.

À ce titre, la CSSCT joue un rôle essentiel de relais de la politique « handicap » en matière de sensibilisation, intégration, prévention et accompagnement de la démarche handicap auprès des salariés du centre. Le sujet du handicap et du maintien dans l’emploi est régulièrement inscrit à l’ordre du jour des réunions ordinaires de la CSSCT.

Les aménagements de postes simples feront l’objet d’une information de la CSSCT.

#### **Article 3.3 | Acteurs de l’insertion professionnelle des personnes handicapées extérieures au centre**

Afin d’épauler les salariés porteurs de handicap et d’accompagner les centres dans la mise en œuvre de dispositifs adaptés, les acteurs de l’insertion professionnelle des personnes handicapées suivants peuvent être sollicités :

- les MDPH (maison départementale des personnes handicapées) ;
- l’AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées) et le FIPHPH (fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) ;
- les Cap emploi ;
- les prestataires d’appuis spécifiques ;
- les SMS (structures médico-sociales).

## **Article 4 | Absence de discrimination à l'embauche**

Les centres s'engagent en faveur de l'égalité en ne faisant aucune discrimination relative à la situation de handicap des candidats dans leurs pratiques d'embauches (ou toute autre situation protégée par les règles légales et réglementaires en vigueur).

Dans les offres d'emploi qu'ils publient, les centres s'engagent à mentionner le fait que le poste proposé est ouvert aux candidats en situation de handicap.

## **Article 5 | Modalités spécifiques d'accueil**

Les centres sont encouragés à mettre en œuvre un accueil spécifique des salariés en situation de handicap nouvellement embauchés afin d'assurer leur intégration dans le centre et d'identifier les aménagements éventuellement nécessaires.

Un point est fait entre le salarié et son supérieur hiérarchique après 3 mois de présence dans le centre afin de faire un premier bilan des modalités d'accueil et des aménagements mis en œuvre.

L'intégration du salarié en situation de handicap est préparée en associant le salarié.

Il pourra indiquer le degré de confidentialité qu'il souhaite sur sa situation de handicap. Par ailleurs, la question de la sensibilisation de l'équipe et de l'adaptation éventuellement nécessaire de la situation de travail pourra être abordée avec lui.

Les équipes (managers, collègues...) qui accueillent un salarié en situation de handicap seront sensibilisées et toute adaptation de poste sera anticipée au plus tôt.

Lors de son embauche dans le centre, le salarié en situation de handicap peut bénéficier s'il le souhaite, pour une durée définie en concertation entre le salarié et son supérieur hiérarchique, de l'accompagnement d'un parrain. Cet accompagnement personnalisé est complémentaire au suivi assuré par son supérieur hiérarchique. Un temps dédié sera organisé pour le parrain par le centre afin qu'il puisse exercer sa mission d'accompagnement.

Le parrain est un salarié du centre, et, si possible du service intégré par le salarié en situation de handicap, nommé sur la base du volontariat en accord avec son supérieur hiérarchique. Il bénéficie, afin d'assurer au mieux l'accompagnement personnalisé du salarié en situation de handicap, d'une formation ou d'une action de sensibilisation.

L'application de cette disposition est subordonnée au volontariat de salariés qui souhaitent exercer la mission de parrain. Si aucun salarié n'est volontaire, l'accompagnement ne pourra pas être mis en œuvre.

## **Article 6 | Accès aux dispositifs de formation professionnelle**

Il est précisé que les salariés en situation de handicap bénéficient des possibilités d'évolution de rémunération et de carrière identiques à celles des autres salariés. Ils bénéficient d'un accès à tous les dispositifs de formation professionnelle continue au même titre que les autres salariés.

Il est porté une attention particulière au choix des prestataires externes de formation afin de garantir au mieux le respect des conditions d'accessibilité des formations (accès au bâtiment, accessibilité des supports...).

### **Compte personnel de formation (CPF)**

Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficient d'une majoration de 300 € de leurs droits au CPF dans la limite d'un plafond annuel de 800 € par an et d'un plafond total de 8 000 €. Cette majoration ne s'applique qu'aux travailleurs salariés, et dans les limites et conditions fixées par la Loi.

## Bilan de compétences

Chaque salarié d'un centre en situation de handicap ayant au moins 5 ans d'ancienneté peut solliciter et bénéficier, de l'organisation d'un bilan de compétences auprès d'un professionnel afin de faire le point et éventuellement définir un projet professionnel interne compatible avec son handicap.

## Recours à l'alternance

Le recours à l'alternance des salariés en situation de handicap doit être développé au sein des centres. Aussi, les centres s'engagent à tout mettre en œuvre pour conclure davantage de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation avec des personnes en situation de handicap.

Une attention particulière est portée à la possibilité de poursuivre la relation de travail après le terme du contrat d'alternance sous la forme d'un CDD ou CDI.

## Recours aux stages

L'accueil de stagiaires en situation de handicap est favorisé par les centres, notamment dans le cadre :

- de la formation initiale ou de la formation continue ;
- des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) afin de permettre de découvrir un métier ou de confirmer un projet professionnel ;
- des stages organisés par l'AGEFIPH, des stages de salariés d'EA et d'usagers d'ESAT qui souhaiteraient dans le cadre d'un stage découvrir le milieu ordinaire.

Les partenariats avec les écoles, les universités et les associations concernées sont encouragés.

## Article 7 | *Autorisations d'absence*

### Article 7.1 | *Autorisation d'absence relative à la démarche de reconnaissance du handicap*

Il est rappelé que la démarche tendant à la reconnaissance du handicap relève du choix personnel du salarié concerné.

Dans le but de faciliter la réalisation des formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou leur renouvellement, les salariés concernés bénéficient d'une autorisation d'absence d'un maximum d'une journée, sans perte de rémunération, pour se rendre à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Elle peut être prise en demi-journée, sans excéder 1 journée au total.

Cette autorisation d'absence est soumise à la production d'un justificatif et est considérée comme du temps de travail effectif avec maintien de salaire.

### Article 7.2. | *Autorisation d'absence relative au suivi médical du travailleur handicapé*

Au-delà des arrêts maladie pris en charge par l'assurance maladie, des autorisations d'absences spéciales rémunérées sont accordées pour le suivi médical lié au handicap reconnu du salarié à hauteur de 2 jours par an fractionnables en fonction de l'organisation du service.

Ces autorisations d'absence sont soumises à la production d'un justificatif et sont considérées comme du temps de travail effectif avec maintien de salaire.

## **Article 8 | Référent handicap dans le centre**

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales (art. L. 5213-6-1 du code du travail) les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Tout salarié du centre peut être désigné référent handicap par la direction du centre, sur la base du volontariat. Le temps nécessaire pour l'exercice de ses missions lui sera accordé par le centre.

À titre d'exemples, la fonction de référent handicap peut recouvrir les activités suivantes :

- organisation de la prise en compte du handicap tout au long du processus de recrutement et de l'intégration (recrutement ou accueil dans le cadre de stages, mises à disposition...) ;
- information/orientation/accompagnement des salariés en situation de handicap en particulier à certains moments clés (entrée en formation, retour après un long arrêt, évolution de l'organisation évolution professionnelle, accompagnement dans la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé...) ;
- sensibilisation et outillage des acteurs internes au recours aux entreprises adaptées (EA), aux établissements ou services d'aide par le travail (ESAT), ou aux travailleurs indépendants handicapés (TIH) ;
- organisation des actions d'information et de sensibilisation (notions clés sur le champ handicap et emploi, offres de services mobilisables...) en direction de l'ensemble des salariés ou des actions ciblées (Codir, recruteurs, managers, services supports...) ;
- communication en interne sur le plan d'actions handicap, les résultats, les expériences réussies... ;
- développement/suivi des partenariats externes (Agefiph, Dreet, Cap emploi, services de santé au travail, organismes de formation, associations, fournisseurs, intervenants spécialisés handicap, OPCO, les maisons départementales des personnes handicapées...) ;
- veille (actualités, techniques, juridiques, benchmark, échanges de pratiques, réseau des référents handicap, clubs...) ;
- communication vers l'externe (événements, trophées, colloques, forums...) ;
- construction et pilotage d'un plan d'actions (objectifs, indicateurs et budget) qui peut notamment se formaliser dans le cadre d'un accord ou d'une convention avec l'Agefiph.

## **Article 9 | Organisation de formations pour le personnel des centres**

Il est proposé aux centres d'organiser, dans la mesure du possible, des actions de formations destinées aux personnels en charge du recrutement, de l'intégration et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, notamment au sein des services ressources humaines (RH).

## **Article 10 | Rôle des centres dans la prévention des risques professionnels et des situations de pénibilité**

### **Article 10.1 | Rôle des entretiens professionnels**

Il est rappelé le rôle des entretiens professionnels dans le repérage des évolutions éventuelles du handicap, ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour adapter l'environnement de travail du salarié à ces évolutions.

## **Article 10.2 | *Suivi régulier d'anticipation de l'inaptitude au poste***

Les centres s'engagent à mettre en place un suivi régulier des salariés en situation de handicap afin d'anticiper toute inaptitude au poste.

Ce suivi peut, par exemple, comprendre les mesures suivantes :

- mise en place d'indicateurs permettant de repérer les signaux d'alerte, tels que les arrêts maladie répétitifs, les arrêts maladie de longue durée, le temps partiel thérapeutique, les éventuelles restrictions au poste. Ces indicateurs permettent d'assurer le suivi de la santé des salariés. Ils peuvent être partagés régulièrement avec le médecin du travail, les supérieurs hiérarchiques, ou les acteurs de la santé en interne ;
- implication des Instances représentatives du personnel et du collectif de travail, le cas échéant, afin de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié concerné ;
- sur la base des indicateurs précédemment évoqués, mise en place de mesures d'adaptation au poste, lorsqu'elles sont nécessaires. Ces mesures peuvent s'accompagner de bilans professionnels, ou de toutes autres mesures permettant d'assurer au salarié un maintien durable dans l'emploi ;
- formation des salariés en situation de handicap pour éviter les inaptitudes à long terme liées soit à l'évolution du handicap, soit à des évolutions technologiques ou au contenu des missions. Ces formations peuvent également porter sur l'adaptation aux outils du poste de travail ou être liées à l'aménagement du poste de travail ;
- mise en place de mesures d'accompagnement permettant de faciliter le retour au poste après un arrêt de longue durée ou un reclassement interne en cas d'inaptitude ;
- en concertation avec le salarié concerné, décider des actions à mener pour éviter l'inaptitude.

## **Article 11 | *Reclassement en cas d'inaptitude du travailleur handicapé***

Lorsqu'un salarié en situation de handicap est déclaré inapte à reprendre son poste par le médecin du travail, dans la mesure du possible, le centre s'efforce de le maintenir au même poste de travail, avec ou sans aménagement et/ou formation complémentaire.

Dans le cas où le maintien du salarié au même poste de travail est impossible, le centre recherche un reclassement à un poste différent au sein de l'entreprise, avec ou sans aménagement et/ou formation complémentaire. Il s'agit de rechercher un poste approprié aux capacités du salarié, en tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Le poste doit être aussi comparable que possible au poste précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que des aménagements, adaptations ou transformations de postes existants. Toutefois, si le reclassement était mis en œuvre sur un poste dont la rémunération conventionnelle est inférieure à celle du poste actuellement occupé par le salarié, la rémunération minimale annuelle garantie acquise (RMAG) du salarié sera maintenue (à l'exclusion des éventuelles primes et indemnités liées à l'exercice de la fonction). Cette disposition s'applique lorsque le médecin du travail ne prononce pas une inaptitude définitive à tout type de poste (autorisant alors le licenciement sans recherche de reclassement), qu'un poste de reclassement a été identifié et que l'intéressé accepte de tenir le poste proposé dans le cadre de la procédure de reclassement.

Le centre s'engage à tout mettre en œuvre, notamment des cellules d'accompagnement, pour permettre au salarié d'être reclassé dans le centre.

Il est précisé que le centre est dispensé de rechercher un reclassement lorsque l'avis d'inaptitude indique expressément que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement pré-



judiciaire à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Dans le cas où le maintien du salarié dans le centre est impossible, avant de procéder au licenciement du salarié, le centre peut aider le salarié à concrétiser un éventuel projet personnel, notamment par le biais de formations professionnelles.

Si, malgré les efforts du centre pour reclasser le salarié, le licenciement pour inaptitude devait être mis en œuvre, il est rappelé que :

- la durée du préavis de licenciement d'un salarié en situation de handicap correspond au double de la durée fixée pour les autres salariés, dans la limite de 3 mois ;
- le salarié perçoit une indemnité spéciale de licenciement dont le montant est égal au double de l'indemnité légale de licenciement.

## **Article 12 | Campagne d'information et de sensibilisation**

Afin de sensibiliser les centres, quelle que soit leur taille, à l'emploi des salariés en situation de handicap, il est décidé qu'une campagne d'information et de sensibilisation sera réalisée par un groupe de travail paritaire spécialement constitué à cet effet.

Cette campagne de sensibilisation, conçue sous la forme d'un livret qui sera proposé sous format électronique aux centres et à leurs salariés, développera notamment les éléments suivants :

- rappel des obligations générales des centres à l'égard des salariés en situation de handicap (garantir à ces salariés des possibilités d'évolution de rémunération et de carrière identiques à celles des autres salariés, aménager les postes de travail et les locaux, adapter le rythme de travail aux contraintes du handicap, garantir le bénéfice de l'accès à tous les dispositifs de formation professionnelle continue au même titre que les autres salariés...) ;
- description des aides dont peut bénéficier l'entreprise et les moyens d'y accéder, notamment afin d'aménager les postes de travail ;
- description des règles encadrant les contrats en alternance tenant compte de la situation particulière des personnes en situation de handicap (conditions d'âge, durée du contrat, aménagements pédagogiques...) et des aides financières et prises en charge liées au recrutement de ces personnes par des contrats en alternance ;
- présentation de l'obligation d'emploi des salariés en situation de handicap et des différentes modalités pour le centre de s'en acquitter autrement que par le versement d'une contribution financière ;
- modèle-type d'accord d'entreprise relatif aux salariés en situation de handicap ;
- encouragement à conclure des contrats de prestation de service ou de sous-traitance avec le secteur protégé et adapté/recherche de partenariat avec les représentants des ESAT et des EA ;
- rappel du rôle des représentants du personnel concernant les mesures prises en vue de faciliter la mise, ou la remise au travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des salariés en situation de handicap.

La campagne comporte une partie destinée spécifiquement aux salariés, les informant :

- de l'intérêt que peut présenter pour lui le fait d'informer son employeur de la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé, dans le respect des libertés individuelles ;
- des mesures d'aménagement existantes dans son centre (aménagement du poste de travail, accès au lieu de travail, principe de non-discrimination et d'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle, surveillance médicale renforcée) ;
- des formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.



### **Article 13 | Suivi de l'accord**

La commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche des CLCC assure le suivi du présent accord en constatant, annuellement, l'évolution des taux d'emploi de salariés en situation de handicap dans chaque centre ainsi que l'évolution du taux d'emploi global au niveau de la branche.

### **Article 14 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est intégré à la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 dans une annexe 7. Les annexes 7, 8 et 9 sont respectivement renumérotées annexes 8, 9 et 10.

### **Article 15 | Dépôt et publicité**

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

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

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

*Fait à Paris, le 2 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 2023-07 du 31 janvier 2023**  
relatif à l'emploi d'assistant médical

NOR : ASET2350680M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des centres de lutte contre le cancer (CLCC) ont souhaité apporter une modification dans l'onglet formation/expérience de la fiche de l'emploi d'assistant médical.

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

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de la fiche emploi d'assistant médical**

La fiche emploi d'assistant médical prévue à l'annexe 2, chapitre 2 « Définition des emplois du personnel non cadre » est remplacée par la fiche d'emploi suivante :

*(Voir page suivante.)*

Assistant médical
Missions principales
Assurer la gestion du dossier du patient
Assurer les travaux d'assistantat dans le cadre de l'activité médicale, scientifique et administrative
Accueillir les patients et organiser le parcours de soins au sein des différents services
Recueillir, traiter et transmettre d'informations médicales internes et externes
Activités
Assurer un accueil physique et téléphonique, filtrer les appels et traiter les demandes, renseigner et orienter ses interlocuteurs
Veiller au recueil, à la circulation et à la diffusion ciblée des informations utiles au parcours des patients et en assurer le suivi
Contribuer à la gestion et à la tenue du dossier du patient
Assurer la saisie, la mise en forme de tous les documents (contrôle qualité)
Participer aux commandes et à la gestion des stocks des matériels, consommables et produits nécessaires à l'activité
Assurer le classement et l'archivage
Collaborer à la préparation des événements internes au service et aux missions affectées au service
Assurer la prise de rendez-vous et tenir à jour les agendas, plannings, échéanciers ;
Assurer la préparation administrative et matérielle des consultations (simples ou pluridisciplinaires), des examens, hospitalisations...
Recueillir, traiter et transmettre des informations médicales internes et externes
Connaissances
Connaître les circuits internes
Connaître les procédures relatives à la transmission des informations médicales (droit d'information des patients...)
Connaître le vocabulaire médical spécifique à son domaine d'activité
Connaître les technologies spécifiques à son domaine d'activité
Formation/expérience
Bac + formation d'assistant médical et/ou expérience équivalente

## Article 2 | *Durée de l'avenant et entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition. Il est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 3 | *Dépôt et publicité*

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

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

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

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

*Fait à Paris, le 31 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 2023-05 du 31 janvier 2023**  
relatif au concours des praticiens spécialistes des CLCC

NOR : ASET2350681M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Afin de procéder aux recrutements des praticiens spécialistes, les concours de ces personnels sont organisés par chaque centre dans le respect des dispositions conventionnelles applicables.

Le présent avenant vient préciser les conditions du concours des praticiens spécialistes des centres de lutte contre le cancer, afin de le rendre plus actuel et attractif.

Cet avenant porte modification de la convention collective nationale (CCN) des centres de lutte contre le cancer (CLCC) du 1<sup>er</sup> janvier 1999.

**Article 1<sup>er</sup> | Concours des praticiens**

La convention collective nationale des CLCC est modifiée de la manière suivante :

Au chapitre 2 « Catégories conventionnelles et recrutement du personnel praticien », l'article 2.2.1.1 « Recrutement des médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC » est désormais ainsi rédigé :

« 2.2.1.1. Recrutement des médecins, pharmaciens, et odontologistes spécialistes DES CLCC

1° Les médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC sont recrutés à la suite de concours ouverts par un centre dès lors qu'un poste devient disponible.

2° Le titre de médecin, pharmacien, odontologiste spécialiste des CLCC, attribué aux lauréats du concours ci-dessus, est reconnu dans l'ensemble des centres.

Dans l'examen des titres et travaux des candidats au concours de médecins spécialistes des CLCC, il sera particulièrement tenu compte, outre les dispositions légales et réglementaires applicables à l'emploi en cause :

a) Du titre d'ancien chef de clinique – assistant des hôpitaux ou d'assistant hospitalo-universitaire ;

b) De l'emploi d'assistant spécialiste ayant au moins 2 ans d'ancienneté ;

c) D'une justification d'un stage ou d'une mobilité de minimum 6 mois au titre d'un projet de recherche.

Les pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC doivent posséder le titre d'ancien interne en pharmacie ou odontologie.

3° Il sera particulièrement tenu compte des diplômes et de l'expertise acquise par les candidats au concours de médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC, ainsi que d'une mobilité d'un minimum de 6 mois au titre d'un projet de recherche.

4° La nomination des médecins, pharmaciens, odontologistes spécialistes des CLCC intervient le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la date de notification de réussite au concours. La nomination est effectuée par chaque centre selon ses procédures en vigueur (notamment avis du conseil d'administration du CLCC et information de la CME). L'obtention du titre de praticien spécialiste selon les dispositions en vigueur est transposable dans un autre centre en cas de mobilité.

5° Le jury du concours est constitué par décision du directeur général et comprendra *a minima* :

- le directeur général ou son représentant (président du jury) ;
- un praticien spécialiste du CLCC, si possible avec la même spécialité que le candidat, parmi ceux ayant au moins trois ans d'ancienneté dans leur fonction ;
- un praticien spécialiste d'un autre CLCC si possible avec la même spécialité que le candidat, parmi ceux ayant au moins trois ans d'ancienneté dans leur fonction.

6° À l'ouverture du concours, le centre organise sa publicité et en informe la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer. »

L'article 2.2.2. « Organisation des concours » est supprimé.

## **Article 2 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de l'expiration du délai d'opposition.

## **Article 3 | Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

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

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

*Fait à Paris, le 31 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 2023-06 du 31 janvier 2023**  
relatif au parcours professionnel d'assistant médical

NOR : ASET2350683M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les signataires de la branche des centres de lutte contre le cancer (CLCC) constatent que l'emploi d'assistant(e) médical(e) connaît d'importantes mutations, notamment en raison de l'essor de nouvelles technologies et des outils qui leur sont liés, de la nécessité grandissante de l'accompagnement des patients et de la coordination de leur parcours.

Dans cette optique, et afin de renforcer l'attractivité et la fidélisation des personnels, les signataires ont convenu de définir un parcours professionnel d'assistant(e) médical(e).

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

**Article 1<sup>er</sup> | Parcours professionnel**

Le schéma du parcours est annexé au présent avenant.

**Article 1.1 | Accès à l'emploi d'assistant(e) médical(e)**

Il est précisé que plusieurs emplois et postes permettent d'accéder à l'emploi d'assistant(e) médical(e).



### **Article 1.1.1 | Accès depuis le poste de secrétaire administratif**

L'un de ces postes est celui de secrétaire administratif (rattaché à l'emploi de secrétaire en groupe D).

#### **a) Critères**

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le centre, un secrétaire administratif accède à l'emploi d'assistant(e) médical(e) s'il remplit les conditions suivantes :

- expérience professionnelle de 3 ans minimum ;
- évaluation favorable dans le poste de secrétaire administratif à l'appui des derniers entretiens annuels d'appréciation et au regard de la maîtrise du poste occupé et des missions exercées ;
- étude du parcours de formation individualisé (et/ou VAE) ;
- introduction progressive des nouvelles missions décrites dans la fiche emploi CCN d'assistant(e) médical(e).

#### **b) Classement**

L'emploi d'assistant(e) médical(e) est rattaché au groupe E, position 4.

#### **c) Promotion**

La promotion sur cet emploi intervient au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant l'entretien annuel d'évaluation.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe D est reconduit dans le groupe E avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

■ Exemple : un secrétaire administratif ayant atteint le 1<sup>er</sup> palier du D (RMAG 1) depuis 3 ans est reclassé au 1<sup>er</sup> palier du groupe E (RMAG 1) et conserve 3 ans au titre de la future éligibilité au 2<sup>e</sup> palier du E en tant qu'assistant médical.

### **Article 1.1.2 | Depuis le poste de secrétaire médical(e)**

Un poste de secrétaire médical(e), rattaché à l'emploi CCN de secrétaire classé en groupe D, peut également permettre d'accéder à l'emploi d'assistant(e) médical(e).

#### **a) Critères**

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le centre, un(e) secrétaire médical(e) accède à l'emploi d'assistant(e) médical(e) s'il remplit les conditions suivantes :

- évaluation favorable dans le poste de secrétaire médical(e) à l'appui des derniers entretiens annuels d'appréciation et au regard de la maîtrise du poste occupé et des missions exercées ;
- étude du parcours de formation individualisé si nécessaire ;
- introduction progressive des nouvelles missions décrites dans la fiche emploi CCN d'assistant(e) médical(e).

#### **b) Classement**

L'emploi d'assistant(e) médical(e) est rattaché au groupe E, position 4.

### c) Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant l'entretien annuel d'évaluation.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe D est reconduit dans le groupe E avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

■ Exemple : un secrétaire administratif ayant atteint le 1<sup>er</sup> palier du D (RMAG 1) depuis 2 ans est reclassé au 1<sup>er</sup> palier du groupe E (RMAG 1) et conserve 2 ans au titre de la future éligibilité au 2<sup>e</sup> palier du E en tant qu'assistant médical.

### d) Dispositions transitoires concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2023), les premières promotions selon les critères décrits au point a) du présent article, devront être réalisées au plus tard le 31 décembre 2023 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

## Article 1.2 | *Accès à l'emploi d'assistant(e) médical(e) spécialisé(e)*

### a) Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services définies par le centre, un(e) assistant(e) médical(e) peut accéder à l'emploi d'assistant(e) médical(e) spécialisé(e) au regard des conditions suivantes :

- expérience professionnelle de 5 ans minimum dans le poste d'assistant(e) médical(e) dans le ou les centre(s) ;
- évaluation favorable dans l'emploi d'assistant(e) médical(e) à l'appui des derniers entretiens annuels d'appréciation (3 préconisés) au regard de la maîtrise du poste occupé et des missions exercées ;
- étude du parcours de formation individualisé si nécessaire ;
- exercice et maîtrise progressifs d'au moins 1 mission à temps plein ou de 2 missions à temps partagé telles que décrites dans la fiche emploi CCN d'assistant(e) médical(e) spécialisé(e).

### b) Classement

L'emploi d'assistant(e) médical(e) spécialisé(e) est rattaché au groupe F, position 4.

### c) Promotion

La promotion sur cet emploi intervient au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant l'entretien annuel d'évaluation.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe E est reconduit dans le groupe F avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

■ Exemple : un assistant médical ayant atteint le 1<sup>er</sup> palier du E (RMAG 1) depuis 4 ans est reclassé au 1<sup>er</sup> palier du groupe F (RMAG 1) et conserve 4 ans au titre de la future éligibilité au 2<sup>e</sup> palier du F en tant qu'assistant(e) médical(e) spécialisé(e).

#### d) Dispositions transitoires concernant les premières promotions lors de l'entrée en vigueur de l'avenant

L'année d'entrée en vigueur du présent avenant (année 2023), les premières promotions selon les critères décrits au point a du présent article, devront être réalisées au plus tard le 31 décembre 2023 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Elles pourront s'effectuer à la suite d'une évaluation distincte de l'entretien annuel d'évaluation si celui-ci s'est déjà déroulé.

### Article 2 | *Création de l'emploi assistant médical spécialisé dans la classification des personnels non-praticiens*

À l'article A-1.1.5.1 « Définition des emplois du personnel non-cadre » de la convention collective nationale est ajoutée, après la définition de l'emploi d'assistant médical, la définition de l'emploi d'assistant médical spécialisé comme suit :

« Assistant médical spécialisé :

Exerce un rôle actif et pérenne dans des thématiques transversales variées.

Détenant une certaine expertise, il assure un rôle essentiel de coordination et d'optimisation dans le parcours du patient, ou dans la formation et l'évolution des compétences des nouveaux arrivants et des personnels en poste. »

À l'article A-1.3.1.1 « Classification des personnels non-cadres » de la convention collective nationale, l'emploi d'assistant(e) médical(e) spécialisé(e) est inséré dans le groupe F, entre l'emploi d'orthophoniste et attaché de recherche clinique de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Assistant médical spécialisé	4	F

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables à cet emploi à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant sont les suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
F	Assistant(e) médical(e) spécialisé(e)	28 479 €	29 335 €	30 213 €

Ces RMAG sont portés à l'article A-1.3.2 « Rémunérations » de la convention collective nationale.

Par ailleurs, l'emploi d'assistant(e) médical(e) spécialisé(e) est inséré dans le tableau du classement des emplois non-cadres indiqué à l'annexe « Avenant n° 99-01 » de la convention collective nationale, entre l'emploi d'orthophoniste et attaché de recherche clinique de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
Assistant(e) médical(e) spécialisé(e)	4	MT	212

### Article 3 | *Suivi et révision de l'avenant*

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) établit un bilan annuel des promotions réalisées dans le cadre de ce parcours professionnel.

Une évolution du parcours professionnel au regard de l'identification de missions, expertises et/ou compétences nouvelles pourra avoir lieu et fera l'objet, le cas échéant, d'un avenant au présent parcours.

#### **Article 4 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Le présent avenant est intégré à la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 dans l'annexe 3 « Parcours professionnels ».

#### **Article 5 | Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

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

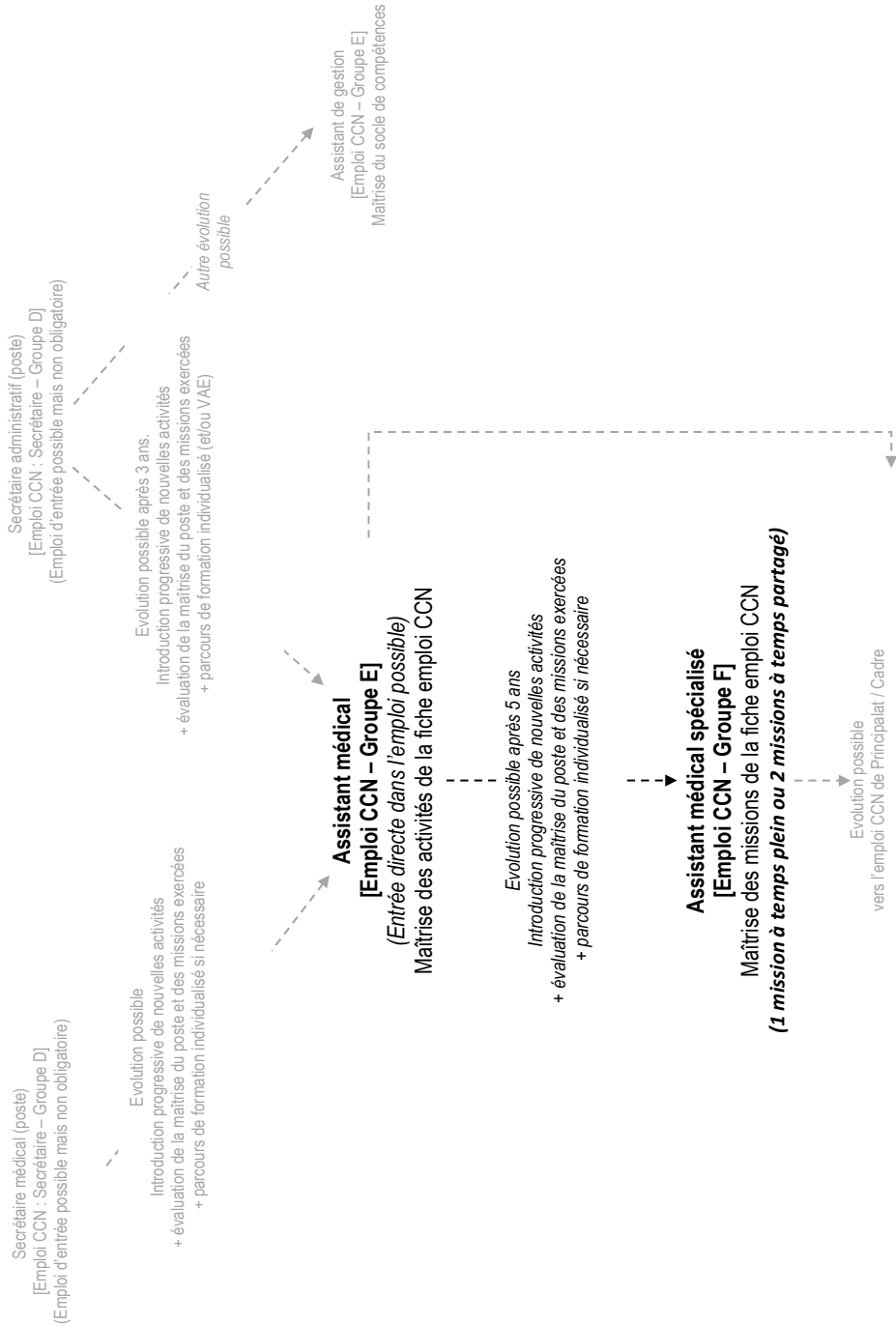
Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

*Fait à Paris, le 31 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Annexe

PROPOSITION DE PARCOURS ASSISTANT(E) MEDICAL(E)



## Assistant médical spécialisé (emploi CCN)

### Missions principales (1 mission à temps plein ou 2 missions à temps partagé)

Anticiper, coordonner et optimiser la prise en charge globale du patient dans les parcours complexes et/ou la recherche clinique, en lien avec toutes les structures le prenant en charge

Participer aux projets de déploiement et de suivi des outils métiers et assurer la formation des utilisateurs

Assister le chef de service/pôle/département afin de faciliter et d'optimiser la gestion administrative et médicale de son activité

Gérer de façon optimale la planification des places de traitements ou des actes en fonction des critères médicaux et logistiques, et coordonner le parcours de soins du patient pris en charge dans des secteurs spécifiques ou dans le cadre d'essais cliniques/protocoles de recherche

Assurer la formation des nouveaux arrivants au sein de chaque secteur, le maintien et l'évolution des connaissances des assistantes médicales en poste et promouvoir le métier d'assistant médical à l'extérieur

**Activités (réparties pour chacune des 5 missions ci-dessous) : la liste des activités peut être adaptée par chaque centre pour tenir compte des organisations en place (ajout/suppression d'activité)**

**Anticiper, coordonner et optimiser la prise en charge globale du patient dans les parcours complexes et/ou la recherche clinique, en lien avec toutes les structures le prenant en charge**

Collaborer à la préparation des événements internes et externes relatifs au parcours

Recueillir, traiter et transmettre des informations médicales internes et externes

Participer aux réunions de concertation pluridisciplinaire (RCP)

Anticiper les dysfonctionnements, alerter et mettre en œuvre des mesures correctives dans la limite de ses prérogatives

**Participer aux projets de déploiement et de suivi des outils métiers et assurer la formation des utilisateurs**

Participer au paramétrage, au déploiement et à l'évolution des nouveaux outils numérique relatifs aux prises en charge

Centraliser les dysfonctionnements, les nouveaux besoins et les transmettre au service concerné

Extraire et suivre les indicateurs

**Assister le chef de service/pôle/département afin de faciliter et d'optimiser la gestion administrative et médicale de son activité**

Assurer le lien entre le chef de service/pôle/département et la direction de l'enseignement dans le cadre de démarches nationales et internationales

Collaborer à la préparation des actions de congrès, réunions, missions (logistique matérielle et administrative)

Assurer la gestion des stages des médecins observateurs

<b>Assistant médical spécialisé (emploi CCN)</b>
<p>Gérer de façon optimale la planification des places de traitements ou des actes en fonction des critères médicaux et logistiques, et coordonner le parcours de soins du patient pris en charge dans des secteurs spécifiques ou dans le cadre d'essais cliniques/ protocoles de recherche</p>
<p>Coordonner le parcours de soins du patient en ambulatoire et assurer le suivi statistique de l'activité du parcours</p> <p>Planifier les traitements et les actes (ponction, transfusion...) en respectant les contraintes organisationnelles, médicales et de recherche ainsi que leur délégation à l'extérieur (lieu de vacances, déménagement...)</p> <p>Participer aux transmissions et réunions d'équipe</p> <p>Anticiper les dysfonctionnements et mettre en œuvre des mesures correctives dans la limite de ses prérogatives</p>
<p><b>Assurer la formation des nouveaux arrivants au sein de chaque secteur, le maintien et l'évolution des connaissances des assistantes médicales en poste et promouvoir le métier d'assistant médical à l'extérieur</b></p>
<p>Construire les outils et les supports de formation et les actualiser</p> <p>Assurer la planification, l'organisation matérielle et logistique des formations</p> <p>Assurer des formations individuelles ou collectives pour les nouveaux embauchés et le personnel en poste sur le secteur du secrétariat médical</p> <p>Participer au recensement des besoins en formation des assistants médicaux et assurer le suivi</p> <p>Développer les collaborations avec les centres de formation, universités, intervenants, étudiants...</p>
<b>Connaissances (à adapter en fonction des missions réalisées)</b>
<p>Connaissance de l'organisation de l'établissement, des circuits internes et externes</p> <p>Connaissance des parcours spécifiques aux pathologies</p> <p>Connaissance des techniques de communication</p> <p>Connaissances en ingénierie pédagogique</p>
<b>Formation/expérience</b>
<p>Bac + formation d'assistant médical et/ou expérience équivalente.</p>

**Avenant n° 1 du 31 janvier 2023**

à l'avenant n° 2023-04  
relatif à l'emploi de travailleurs handicapés

NOR : ASET2350686M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Compte tenu de la nécessaire articulation entre les accords d'entreprise et les accords de branche, ainsi que du fait que certains centres disposaient déjà d'accords d'entreprise sur l'emploi des travailleurs handicapés, il est apporté des précisions à l'avenant n° 2023-04 relatif à l'emploi de travailleurs handicapés dans les centres de lutte contre le cancer.

Cet avenant n° 1 porte modification de la CCN des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999.

**Article 1<sup>er</sup> | Articulation entre l'avenant national n° 2023-04 et les accords d'entreprise**

Le présent avenant ajoute un nouvel article 12 *bis* à l'avenant n° 2023-04, rédigé ainsi :

« Article 12 *bis* | *Articulation entre l'avenant national n° 2023-04 et les accords d'entreprise*

Les centres qui disposent d'un accord d'entreprise antérieur relatif à l'emploi des travailleurs handicapés s'engagent à l'étudier au regard des dispositions prévues par l'avenant n° 2023-04. Les dispositions plus favorables de ces accords d'entreprise continueront à s'appliquer sans réserve, tandis que les dispositions moins favorables



de ces accords d'entreprise feront l'objet d'une mise en conformité avec l'avenant n° 2023-04. »

## **Article 2 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Tous les autres articles et clauses de l'avenant n° 2023-04 demeurent inchangés et restent en vigueur.

Le présent avenant est intégré à la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 dans la nouvelle annexe 7 créée par l'avenant n° 2023-04.

## **Article 3 | Dépôt et publicité**

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

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

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

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

*Fait à Paris, le 31 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 2023-08 du 7 mars 2023**

relatif à la mise en place de l'extension de la prime d'exercice en soins critiques

NOR : ASET2350679M

IDCC : 2046

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

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les signataires du présent avenant rappellent le contexte ayant conduit à sa conclusion :

Le décret n° 2022-19 du 10 janvier 2022 « portant création d'une prime d'exercice en soins critiques pour les infirmiers en soins généraux et les cadres de santé au sein de la fonction publique hospitalière » instaure une prime au bénéfice des infirmiers en soins généraux et cadres de santé de la fonction publique hospitalière exerçant leurs fonctions au sein des unités de réanimation, des unités de réanimation néonatale, des unités de soins intensifs, des unités de néonatalogie assurant des soins intensifs et des unités de surveillance continue des établissements publics de santé.

La recommandation patronale du 1<sup>er</sup> février 2022 a transposé cette prime au sein des CLCC, après obtention des financements nécessaires.

Par la suite, via le décret n° 2022-1612 du 22 décembre 2022, cette prime a été étendue aux personnels de la fonction publique hospitalière visés par le décret et travaillant dans les services concernés. La transposition de l'extension de cette prime aux CLCC a été actée par les pouvoirs publics via une note d'information de la DGOS en date du 9 février 2023.

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de la recommandation patronale du 1<sup>er</sup> février 2022, en ce qu'il élargit la liste des bénéficiaires.

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

## **Article 1<sup>er</sup> | Montant de la prime d'exercice en soins critiques**

Les personnels des CLCC visés à l'article 2.1 bénéficient d'une prime d'exercice en soins critiques égale à 130 € brut mensuel, sous réserve qu'ils exercent au moins la moitié de leur temps de travail dans les unités visées à l'article 2.2.

Pour les salariés exerçant leur activité dans plusieurs services, le montant de la prime d'exercice en soins critiques est calculé au prorata du temps accompli dans les services ouvrant droit à son versement, sous réserve des dispositions prévues à l'article 2.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la prime d'exercice en soins critiques sera fixé proportionnellement à leur temps de travail, hors heures complémentaires et supplémentaires, sous réserve des dispositions prévues à l'article 2.

## **Article 2 | Bénéfice de la prime d'exercice en soins critiques**

Le bénéfice de la prime d'exercice en soins critiques est soumis aux conditions cumulatives prévues aux articles 2.1 et 2.2 du présent avenant.

### **Article 2.1 | Catégories de personnel concernées**

#### **A. Précédents bénéficiaires**

Les personnels déjà concernés par la prime de soins critiques (IDE, IDE spécialisé[e]s, principalats et cadres 1, 2, 3) en conservent le bénéfice, sous réserve du respect des conditions posées par le présent avenant.

#### **B. Nouveaux bénéficiaires**

L'extension de la prime d'exercice en soins critiques est versée, sans condition d'ancienneté, aux salariés des centres en CDI ou en CDD, dont les emplois sont listés par le décret n° 2022-1612. Il s'agit notamment des emplois suivants :

- infirmier de bloc opératoire DE ;
- infirmier de puériculture DE ;
- infirmier anesthésiste DE ;
- agent de service qualifié ;
- aide-soignant ;
- aide-soignant spécialisé ;
- auxiliaire de puériculture ;
- auxiliaire de puériculture spécialisé ;
- préparateur qualifié en pharmacie ;
- diététicien ;
- technicien de laboratoire ;
- technicien de laboratoire expert ;
- orthophoniste ;
- manipulateur en électroradiologie médicale ;
- manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé ;
- masseur-kinésithérapeute ;
- brancardiers ;
- psychologues (poste) ;
- ...

## **Article 2.2 | Unités de travail concernées**

La prime d'exercice en soins critiques est versée aux professionnels visés à l'article 2.1 du présent avenant qui réalisent au moins la moitié de leur temps de travail au sein des unités suivantes des centres :

- les unités de réanimation ;
- les unités de soins intensifs comprenant les services d'hématologie ;
- les unités de surveillance continue.

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

Le paiement de cette prime d'exercice en soins critiques sera effectué lorsque son financement par les pouvoirs publics sera assuré.

Cette disposition constitue une condition essentielle du présent avenant.

## **Article 4 | Modalités d'application**

La prime d'exercice en soins critiques est réduite, le cas échéant, dans les mêmes proportions que la rémunération du salarié.

Pour les salariés exerçant leur activité dans plusieurs services, le montant de la prime d'exercice en soins critiques est calculé au prorata du temps accompli dans les services ouvrant droit à son versement.

La prime d'exercice en soins critiques s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires.

Elle donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire.

Le montant de cette prime d'exercice en soins critiques :

- est exclu de l'assiette de calcul de tout autre élément de rémunération prévus par la CCN des CLCC, des accords d'entreprise et des décisions unilatérales (DUE) des centres ;
- est pris en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite ;
- est inclus dans le calcul du maintien de salaire, de l'indemnité de congés payés et du taux horaire pour les heures supplémentaires et complémentaires ;
- n'est pas revalorisé des augmentations générales de salaires dans la branche des CLCC.

Les dispositions d'un accord collectif ayant le même objet et conclu par un centre, antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, prévalent sur ce dernier.

## **Article 5 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur à la fin du délai d'opposition sous réserve de la réalisation de la condition de financement prévue à l'article 3. La prime d'exercice en soins critiques sera versée de manière rétroactive aux rémunérations des nouveaux bénéficiaires à compter du mois de décembre 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est intégré à la convention collective nationale des CLCC du 1<sup>er</sup> janvier 1999 en annexe 4, chapitre 2.

## **Article 6 | Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les

parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

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

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

*Fait à Paris, le 7 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 8 juin 2023**

relatif aux modifications des dispositions relatives à la période d'essai  
(article 19 de la convention collective)

NOR : ASET2350645M

IDCC : 2120

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

**AFB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**FSPBA CGT ;**

**CFTC banque ;**

**SNB CFE-CGC ;**

**FBA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La transposition de la directive du 20 juin 2019 (n° 2019/1152) en droit interne par la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 (publiée au *JO* le 10 mars suivant) portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture, a notamment modifié les dispositions relatives à la période d'essai.

Afin de conformer la convention collective de la banque à cette évolution législative, les parties conviennent, en référence aux articles L. 1221-19 à L. 1221-22 du code du travail, ce qui suit :

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

Le troisième paragraphe de l'article 19 « Période d'essai » est supprimé et remplacé par le paragraphe suivant :

« Pour les cadres embauchés à durée indéterminée, la période d'essai est de quatre mois de présence effective, sauf durées plus courtes fixées entre les parties dans le contrat de travail. La période d'essai pourra être renouvelée, par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, une fois, pour une durée au plus égale à quatre mois de présence effective. »

Les autres dispositions de l'article 19 restent inchangées.

## **Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 3 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 9 septembre 2023.

## **Article 4 | Formalités et extension**

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

*Fait à Paris, le 8 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

IDCC : **2328** | **OUVRIERS**

**(Guadeloupe et dépendances)**

**(28 février 2002)**

*(Bulletin officiel n° 2003-7 bis)*

*(Étendue par arrêté du 20 juillet 2004,*

*Journal officiel du 29 juillet 2004)*

**Accord du 22 mai 2023**  
relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> mai 2023

NOR : ASET2350696M

IDCC : 2328

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

**FRBTP Guadeloupe,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UGTG ;**

**FTC CGTG,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe**

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

*(En euros.)*

Catégorie professionnelle	Salaire mensuel minimal (35 heures hebdomadaire)	Taux horaire minimal
OE 1	1 747,24	11,52
OE 2	1 765,44	11,64
OP 1	1 874,66	12,36
OP 2	1 983,65	13,08
CP 1	2 201,64	14,52
CP 2	2 365,13	15,59
MO	2 474,12	16,31



Catégorie professionnelle	Salaire mensuel minimal (35 heures hebdomadaire)	Taux horaire minimal
CE 1	2 506,82	16,53
CE 2	2 637,61	17,39

*Fait à Baie-Mahault, le 22 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

**IDCC : 2328 | OUVRIERS**  
**(Guadeloupe et dépendances)**  
**(28 février 2002)**

(Bulletin officiel n° 2003-7 bis)

(Étendue par arrêté du 20 juillet 2004,

Journal officiel du 29 juillet 2004)

**Accord du 22 mai 2023**  
relatif aux primes au 1<sup>er</sup> mai 2023

NOR : ASET2350698M

IDCC : 2328

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

**FRBTP Guadeloupe,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FTC CGTG ;**

**UGBTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe**

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

Ancienneté	De 3 à 6 ans : 3 % De 6 à 9 ans : 4,5 % De 9 à 15 ans : 7 % De 15 à 20 ans : 8,5 % De 20 ans et plus : 13 %
Hauteur	De 12 à 24 mètres : 2,24 € par jour Au-dessus de 24 mètres : 3,51 € par jour Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surélevée au-delà de 12 mètres
Marteau piqueur	0,29 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective

Outillage	<p>Maçon : 0,10 € par heure</p> <p>Charpentier : 0,10 € par heure</p> <p>Menuisier : 0,10 € par heure</p> <p>Carreleur : 0,09 € par heure</p> <p>Électricien : 0,09 € par heure</p> <p>Plombier : 0,15 € par heure</p>
Panier	<p>8,13 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux. Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 km du lieu de travail habituel</p>
Profondeur	<p>De 1,50 mètres à 2 mètres : 1,26 € par jour</p> <p>À partir de 2 mètres : 4,09 € par jour</p>
Salissure (travaux insalubres)	<p>3,19 € par jour</p> <p>Bénéficient également de cette prime de salissure, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des bétons et aux graisseurs de coffrages métalliques</p>
Indemnité de remboursement de frais de transport	<p>57,67 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège</p>

*Fait à Baie-Mahault, le 22 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 19 avril 2023**

relatif aux salaires minimums conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2023

NOR : ASET2350633M

IDCC : 2494

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

**FNSCCM ;**

**SNEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNCEA CFE-CGC ;**

**FNSM CGT ;**

**CFTC Agri,**

d'autre part,

**Préambule**

Les parties se sont réunies en commission nationale paritaire de négociation afin d'évoquer les salaires.

Après avoir évoqué la situation économique liée tant au contexte de la pêche et notamment aux plans d'accompagnements individuels (PAI) de sortie de flotte dans le cadre du retrait du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du nord de l'Union européenne et du contexte économique du commerce, les parties conviennent d'appliquer les hausses salariales qui suivent.

En conséquence de quoi, les parties conviennent de ce qui suit.

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

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coopération maritime.

## Article 2 | Salaire minimum conventionnel annuel brut

Le salaire minimum conventionnel annuel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective de la coopération maritime est ainsi fixé :

### Grille de salaires annuels bruts (base 35 heures hebdomadaires) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023

#### Ouvriers employés

##### Niveau 1

Échelon 1	20 814,73 €
Échelon 2	21 000 €

##### Niveau 2

Échelon 1	21 197 €
Échelon 2	22 540 €

##### Niveau 3

Échelon 1	23 477 €
Échelon 2	24 711 €
Échelon 3	25 631 €

#### Agents de maîtrise

Niveau 4	26 628 €
Niveau 5	30 909 €

#### Cadres

	A (- 3 ans d'ancienneté)	B (+ 3 ans d'ancienneté)
Niveau 6	32 473 €	36 176 €
Niveau 7	35 178 €	39 791 €

Niveau 8	44 212 €
Niveau 9	50 244 €

## Article 3 | Égalité professionnelle

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans

le cadre d'un échancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

#### **Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les salaires minimaux doivent s'appliquer quel que soit la taille de l'entreprise *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 5 | Entrée en vigueur. Durée**

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et sous réserve des exclusions éventuelles.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 6 | Publicité**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

#### **Article 7 | Extension**

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritime étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 19 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 46 du 11 mai 2023**  
relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2350670M

IDCC : 2596

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

**CNEC ;**

**UNEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FGTA FO ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

Il a été convenu de revaloriser l'ensemble des rémunérations minimales conventionnelles des emplois de la filière technique de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des emplois non-techniques et de la filière administrative de la coiffure.

Aussi, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 45 du 26 octobre 2022 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

**Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure**

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :

Classification	Salaire minimal pour 151,67 heures
Niveau 1 – Échelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	1 757 €
Niveau 1 – Échelon 2 Coiffeur(se)	1 766 €
Niveau 1 – Échelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	1 776 €

Classification	Salaire minimal pour 151,67 heures
<b>Niveau 2 – Échelon 1</b> Coiffeur(se) qualifié(e) Ou technicien(ne)	1 798 € 1 814 €
<b>Niveau 2 – Échelon 2</b> Coiffeur(se) hautement qualifié(e) Ou technicien(ne) qualifié(e)	1 870 €
<b>Niveau 2 – Échelon 3</b> Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) Ou assistant(e) manager Ou technicien(ne) hautement qualifié(e)	1 977 €
<b>Niveau 3 – Échelon 1</b> Manager	2 100 €
<b>Niveau 3 – Échelon 2</b> Manager confirmé(e) Ou animateur(trice) de réseau	2 524 € 3 004 €
<b>Niveau 3 – Échelon 3</b> Manager hautement qualifié(e) Ou animateur(trice) de réseau confirmé(e)	3 147 € 3 239 €

## Article 2 | Salaires minima des emplois connexes

### Article 2.1 | Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal pour 151,67 heures
105	1 757 €
115	1 766 €
125	1 776 €
135	1 784 €
145	1 800 €
155	1 870 €
165	1 977 €

(Voir page suivante.)



## Article 2.2 | Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière non-technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal pour 151,67 heures
100	1 757 €
110	1 766 €
120	1 776 €
130	1 784 €

## Article 2.3 | Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal pour 151,67 heures
230	1 846 €
240	1 846 €
250	1 878 €
285	2 136 €
295	2 165 €
305	2 274 €
330	2 383 €
330 et au-dessus	2 700 €

## Article 3 | Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
À partir de 5 ans	34 €
À partir de 7 ans	46 €
À partir de 9 ans	60 €
À partir de 12 ans	77 €
À partir de 15 ans	93 €

## Article 4 | Égalité de traitement entre les salariés

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les

- hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

#### **Article 5 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur de la coiffure qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

#### **Article 6 | Champ d'application et entrée en vigueur**

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### **Article 7 | Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de trois mois.

L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

#### **Article 9 | Adhésion**

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

#### **Article 10 | Dépôt et extension**

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la CPPNI.

*Fait à Paris, le 11 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3344 | Convention collective

IDCC : 2630 | **MÉTALLURGIE**  
**(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)**

### **Avenant du 2 mai 2023**

relatif aux minima conventionnels et aux primes d'ancienneté

NOR : ASET2350671M

IDCC : 2630

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

**UIMM Alpes-Méditerranée,**

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**

Parallèlement à la fixation des minima conventionnels et primes d'ancienneté, objet du présent accord, les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, qu'elles souhaitent promouvoir.

Elles rappellent la signature d'un accord national relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le 8 avril 2014.

Dans ce cadre, et au-delà des obligations légales sur le sujet, les entreprises de la métallurgie des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence sont encouragées à prendre toute mesure innovante visant à supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatés, et plus généralement à tout mettre en œuvre pour parvenir à un objectif d'égalité femmes/hommes.

### **Article 1<sup>er</sup> | Taux garantis annuels à compter de l'année 2023**

En application de l'article 6 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires décident d'instaurer, à compter de l'année 2023, des taux garantis annuels (TGA), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 6 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée.

Les règles de vérification annuelle prévues par la convention collective s'appliquent de droit au présent avenant.

## **Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> avril 2023**

En application de l'article 7 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 9 de l'avenant mensuels de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2023, la valeur du point servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 7 de l'avenant mensuels de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence, est fixée à 5,28 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

## **Article 3 | Perspectives économiques**

Le présent accord tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises et les salariés de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2023.

Cependant, si le contexte économique le justifie et notamment si une évolution du Smic en cours d'année 2023 venait à impacter significativement les minima conventionnels ci-dessus, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour les réexaminer.

## **Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 5 | Durée de l'accord**

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

Il 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 publicité**

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

*Fait à Marseille, le 2 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème des taux garantis annuels

Année 2023

(En euros.)

Niveau 1	140	21 212
	145	21 230
	155	21 244
Niveau 2	170	21 255
	180	21 274
	190	21 335
Niveau 3	215	21 465
	225	22 175
	240	23 953
Niveau 4	255	24 364
	270	25 669
	285	27 213
Niveau 5	305	28 088
	335	30 873
	365	33 656
	395	35 879

### Barème des RMH au 1<sup>er</sup> avril 2023

Valeur du point : 5,28 €.

(En euros.)

		Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise atelier
Niveau 1	140	842,38	842,38	
	145	846,95	846,95	
	155	859,32	851,53	
Niveau 2	170	942,48	897,60	
	180		950,40	
	190	1 053,36	1 003,20	
Niveau 3	215	1 191,96	1 135,20	1 214,66
	225		1 188,00	
	240	1 330,56	1 267,20	1 355,90

		Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise atelier
Niveau 4	255	1 413,72	1 346,40	1 440,65
	270	1 496,88	1 425,60	
	285	1 580,04	1 504,80	1 610,14
Niveau 5	305		1 610,40	1 723,13
	335		1 768,80	1 892,62
	365		1 927,20	2 062,10
	395		2 085,60	2 231,59

## Barème des primes d'ancienneté au 1<sup>er</sup> avril 2023

### Ouvriers

(En euros.)

Coeff.	5 %	10 %	12 %	15 %
140	42,12	84,24	101,09	126,36
145	42,35	84,70	101,63	127,04
155	42,97	85,93	103,12	128,90
170	47,12	94,25	113,10	141,37
190	52,67	105,34	126,40	158,00
215	59,60	119,20	143,04	178,79
240	66,53	133,06	159,67	199,58
255	70,69	141,37	169,65	212,06
270	74,84	149,69	179,63	224,53
285	79,00	158,00	189,60	237,01

### Administratifs et techniciens

(En euros.)

Coeff.	5 %	10 %	12 %	15 %
140	42,12	84,24	101,09	126,36
145	42,35	84,70	101,63	127,04
155	42,58	85,15	102,18	127,73
170	44,88	89,76	107,71	134,64
180	47,52	95,04	114,05	142,56
190	50,16	100,32	120,38	150,48
215	56,76	113,52	136,22	170,28
225	59,40	118,80	142,56	178,20
240	63,36	126,72	152,06	190,08

Coef.	5 %	10 %	12 %	15 %
255	67,32	134,64	161,57	201,96
270	71,28	142,56	171,07	213,84
285	75,24	150,48	180,58	225,72
305	80,52	161,04	193,25	241,56
335	88,44	176,88	212,26	265,32
365	96,36	192,72	231,26	289,08
395	104,28	208,56	250,27	312,84

### Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Coef.	5 %	10 %	12 %	15 %
215	60,73	121,47	145,76	182,20
240	67,80	135,59	162,71	203,39
255	72,03	144,06	172,88	216,10
285	80,51	161,01	193,22	241,52
305	86,16	172,31	206,78	258,47
335	94,63	189,26	227,11	283,89
365	103,11	206,21	247,45	309,32
395	111,58	223,16	267,79	334,74

Convention collective

**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

IDCC : **3144** | **ETAM**  
**(Guadeloupe)**

**Accord du 22 mai 2023**

relatif aux salaires

NOR : ASET2350699M

IDCC : 3144

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

**FRBTP Guadeloupe,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UGTG ;**

**FTC CGTG,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Salaires ETAM du BTP de la Guadeloupe**

A	B	C	D	E	F	G	H
1 747,24 €	1 785,87 €	1 860,90 €	2 023,92 €	2 112,60 €	2 397,43 €	2 648,95 €	2 904,78 €

*Fait à Baie-Mahault, le 22 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective

IDCC : 3210 | **BANQUE POPULAIRE**  
**(15 juin 2015)**

**Accord du 19 décembre 2022**  
relatif à l'emploi et à l'égalité des chances  
des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2350677M

IDCC : 3210

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

**BPCE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**UNSA ;**

**SNB CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Au cœur des engagements des entreprises de la branche Banque populaire en faveur de la diversité au sens large et de la promotion de l'égalité de chances, l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap occupe une place de premier choix.

Il s'agit pour elles de s'engager au quotidien pour intégrer professionnellement des personnes en situation de handicap dans les meilleures conditions, concilier les contraintes liées à leur handicap et leur situation professionnelle, et leur faire bénéficier des mêmes perspectives d'évolution que les autres salariés.

Cette mobilisation relève tout à la fois :

- d'une responsabilité sociale ;
- d'un enjeu de performance lié à l'accueil et à la mise en valeur de tous les talents ;
- d'une marque nécessaire et légitime de solidarité quand une situation de handicap fragilise la vie professionnelle.

Cette politique, déployée dans toutes les entreprises de la branche, se traduit par une augmentation de l'emploi des personnes en situation de handicap depuis plusieurs années. Cette

évolution positive repose sur plusieurs dispositifs structurants au premier rang desquels, les accords handicap successifs conclus depuis 2007, qui déterminent le cadre, fixent les objectifs et permettent de mobiliser des moyens.

La situation au moment de la renégociation de l'accord est la suivante :

	Objectifs Accord 2020/2022	Indicateurs au 31 décembre 2021 à N-1 de la fin d'accord
Taux d'emploi (direct)	4,9 %	5,7 %
Nombre de BOETH recrutés (CDI, alternants et CDD ≥ à 6 mois)	200 recrutements dont au moins 30 % en CDI	131 recrutements dont 47,3 % en CDI
Montant des achats au secteur du travail protégé et adapté	Faire progresser le CA utile de 10 % sur la durée de l'accord	CA utile 3,1 M €

Les nouveaux engagements qualitatifs et quantitatifs de ce 6<sup>e</sup> accord ont été en grande partie élaborés sur la base des retours d'expérience du réseau des référents handicap et de la 1<sup>re</sup> enquête conduite en 2021 auprès de l'ensemble des BOETH de la branche.

Ce 6<sup>e</sup> et dernier accord agréé (en l'état actuel de la législation) entend poursuivre les ambitions de la branche en matière d'inclusion.

Il devra permettre de relever les enjeux suivants :

- poursuivre la politique de prévention de la désinsertion professionnelle et en faveur du maintien dans l'emploi ;
- maintenir l'employabilité par la formation, le parcours professionnel et la prise en compte des besoins de compensation des salariés en situation de handicap ;
- favoriser l'accès à l'emploi et recruter des personnes en situation de handicap ;
- soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap travaillant au sein du secteur du travail protégé et adapté par la politique d'achat ;
- renforcer la lutte contre les biais décisionnels induits par les stéréotypes ou préjugés en matière de handicap et faire évoluer le regard au sein de l'entreprise par l'information, la formation et la communication ;
- anticiper la fin programmée de l'accord collectif agréé et envisager dès la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2025 les meilleures conditions offertes à cette date pour poursuivre cet engagement.

La mise en œuvre de ces actions implique de :

- développer les connaissances et les compétences des acteurs clés du portage et de la mise en œuvre de la politique handicap (référents handicap, RH, acteurs de la santé au travail, membres des CSSCT, managers...) ;
- faciliter et encourager l'acceptation par chacun des situations de handicap afin de permettre aux salariés concernés d'oser en parler et ainsi de mieux concilier leur handicap avec leur vie professionnelle ;
- renforcer les interactions et les échanges de bonnes pratiques entre les différentes entreprises de la branche et du groupe BPCE ;
- coordonner les dispositifs prévus par le présent accord avec ceux des autres accords applicables dans la branche et notamment l'accord sur la qualité de vie au travail pour développer les solidarités et le soutien aux salariés aidants.

La branche Banque populaire s'engage à atteindre un taux d'emploi *a minima* de 6 % à fin 2025 et encourage chaque entreprise à viser cet objectif ou à se maintenir au-dessus des 6 % pour celles ayant déjà atteint l'obligation légale.

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

### **1.1. Les bénéficiaires de l'accord**

Constitue un handicap, au sens de la loi du 11 février 2005, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Cette définition démontre le caractère multiple et situationnel du handicap et doit inviter à mener pour chaque situation une analyse en vue d'apporter, si nécessaire, une solution spécifique adaptée.

Le présent accord concerne les salariés visés par les dispositions de l'article L. 5212-13 du code du travail et repris en détail en annexe 1, ainsi que les personnes qui auraient engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier.

Dans l'éventualité où ces derniers n'obtiendraient finalement pas la RQTH\*, ils perdraient le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre ou engagées.

Enfin, il est rappelé que le décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018, relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé prévoit pour éviter les situations de rupture de droits au moment du renouvellement de la RQTH\*, que les effets du bénéfice de la RQTH délivrée au titre de la précédente décision par la CDAPH sont prorogés pour une durée de 4 mois maximum sous réserve que :

- la demande de renouvellement intervienne avant l'échéance de cette décision ;
- la CDAPH ait statué avant et au plus tard 4 mois après la réception de la demande réputée recevable.

Le bénéfice de la prorogation demeure acquis quelle que soit la décision finale.

En conséquence, les salariés dans cette situation pourront bénéficier des dispositions du présent accord et être comptabilisés au titre de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) jusqu'à 4 mois après la fin de validité de leur RQTH\*.

### **1.2. Les entreprises concernées**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques populaires mentionné à l'article 5-1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'épargne et des Banques populaires. Le détail des entreprises couvertes par l'accord à date de la signature est fourni en annexe.

### **1.3. Les acteurs de la politique « handicap »**

En déclinaison de la politique en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, la direction générale de chaque entreprise de la branche définit et est responsable sur son périmètre des conditions de mise en œuvre du présent accord. Elle impulse une dynamique notamment auprès de la ligne managériale sur toutes les dimensions de l'accord (embauche, intégration, formation, maintien en emploi...).

La mission handicap nationale effectue son rôle d'animation, de mise en œuvre et de suivi des dispositions de l'accord. Elle est rattachée à la direction des ressources humaines groupe.

Le référent handicap de chaque entité de la branche, interlocuteur privilégié de l'ensemble des salariés en situation de handicap de son entreprise, agit dans leur intérêt, avec un rôle de coordinateur vis-à-vis du responsable hiérarchique, du gestionnaire RH, en s'appuyant sur les services médico-sociaux et l'équipe mission handicap nationale ainsi que sur tout autre intervenant dont l'expertise pourrait s'avérer nécessaire dans le cadre du dossier concerné.

Le manager, dans le cadre de sa mission d'encadrement et de développement des salariés, agit au quotidien dans l'accompagnement de son salarié.

Le service de santé au travail : le salarié en situation de handicap bénéficie d'une surveillance médicale renforcée par la médecine du travail. La réalisation d'actions d'aménagements de poste et de maintien dans l'emploi ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord du salarié et à la demande expresse du médecin du travail.

Les assistantes sociales interlocuteurs des personnes en situation de handicap, assurent auprès des salariés et/ou de leur famille, écoute, information et orientation. Elles accompagnent les personnes en situation de handicap et peuvent assurer en liaison avec le médecin du travail, la constitution des dossiers de demande de financement et de matériel adapté. Les assistantes sociales jouent un rôle charnière entre les personnes en situation de handicap et le référent handicap.

Les représentants du personnel qui outre leurs prérogatives légales, font partie des interlocuteurs privilégiés des salariés qui ont vocation à être sollicités pour les mesures et actions menées dans le cadre de la politique handicap.

Les experts : l'aide d'experts tels que ergonomes, psychologues... peut être sollicitée.

## **Article 2 | Agir pour le maintien dans l'emploi**

L'enquête conduite en 2021 auprès des BOETH de la branche met en évidence que :

- pour 71 %<sup>[1]</sup> des répondants, la situation de handicap s'est déclarée après leur intégration au sein du groupe ;
- pour 58 % des répondants, un aménagement de leur poste a été mis en place et que cela a eu pour effet d'améliorer leur qualité de vie au travail ;
- l'absence de partage concernant la situation de handicap (dans 88 % des cas invisible) a entraîné une perte de chance de bénéficier d'un aménagement : 65 % de non-aménagement pour ceux n'ayant pas partagé avec leur manager contre 42 % pour l'ensemble des répondants ;
- l'absence d'aménagement peut encore trouver sa source dans une inquiétude à faire part de son handicap ou dans une méconnaissance des dispositifs de l'accord.

Par ailleurs, selon une estimation de l'IGAS, 1 à 2 millions de salariés, soit 5 à 10 %<sup>[2]</sup> d'entre eux, sont à court ou moyen terme exposés à un risque de désinsertion professionnelle en raison de leur état de santé ou d'un handicap.

Enfin, la loi du 2 août 2021, qui vise à faire de la prévention le principe cardinal d'action en matière de santé au travail, fait de la prévention de la désinsertion professionnelle un axe stratégique.

[1] L'ensemble des données relatives à l'enquête conduite en 2021 auprès de l'ensemble des BOETH du groupe BPCE et citées dans l'accord portent sur les scores obtenus au sein de la branche Banque populaire.

[2] Rapport IGAS 2017 : « La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés ».

Fortes de l'expérience des précédents accords, des résultats de l'enquête, et des dernières inflexions données par la loi santé au travail du 2 août 2021, les parties réaffirment la nécessité :

- de détecter les situations le plus en amont possible ;
- d'œuvrer pour des environnements de travail sereins, permettant à chacun d'exprimer son unicité et de parler des conséquences d'une situation de handicap visible ou invisible ;
- de favoriser une prise en charge des situations de manière coordonnée et pluridisciplinaire.

Les signataires du présent accord rappellent les notions sur lesquelles repose la politique de maintien dans l'emploi :

- la compensation du handicap consistant à prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que le handicap ne constitue pas une gêne dans une situation donnée ;
- l'obligation d'aménagement raisonnable<sup>[1]</sup> imposant à l'employeur de prendre « toutes les mesures appropriées » en fonction des besoins dans une situation concrète pour permettre l'accès à l'emploi, le maintien en emploi, le parcours professionnel... sous réserve que cela n'entraîne pas de « charges disproportionnées ».

Il est donc rappelé que les actions conduites au titre du maintien dans l'emploi ne visent pas à conférer un traitement préférentiel aux personnes handicapées, considérées en tant que groupe défavorisé, mais à garantir à chaque personne en situation de handicap, une égalité réelle dans une situation concrète de travail et d'emploi.

Ces 2 notions définissent le cadre dans lequel sera menée toute démarche de maintien dans l'emploi au sein de la branche Banque populaire.

Les mesures extra-légales contenues dans cet accord prennent fin à l'échéance de ce dernier et ne sauraient constituer un usage.

## 2.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la branche Banque populaire suivront les indicateurs suivants :

Référentiel d'évaluation du maintien dans l'emploi	
Indicateurs d'activité	Montant consacré aux aménagements de situation de travail de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)
	Nombre de réunions d'une cellule de maintien dans l'emploi
	Nombre de situations étudiées
	Nombre de situations réglées
Indicateur de contexte	Évolution du nombre de nouvelles reconnaissances de situation de handicap (au titre de la RQTH*, incapacité permanente partielle (IPP), ou pensionnés invalides) hors recrutements
Indicateurs d'impact	Part des RQTH* échues ayant donné lieu à un renouvellement
	Étude comparée entre la part des BOETH* licenciés suite à inaptitude et la part des salariés (toute population) licenciés suite à inaptitude

Ces données seront agrégées au niveau de la mission handicap nationale dans le cadre des dispositions de suivi de l'accord.

[1] Guide du Défenseur des droits « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable ».

## 2.2. Mesures et actions prioritaires

### 2.2.1. Mesures favorisant la détection des situations et l'anticipation

La détection précoce des situations à risque permet d'agir avec plus de sérénité, de temps et dans une plus grande concertation. À cette fin, seront menées les actions suivantes :

- suivi des arrêts de plus de 90 jours de tous les salariés sous la responsabilité des équipes RH et mise en place d'un dispositif d'information à destination des salariés en arrêt visant à rappeler leurs droits et leur possibilité de bénéficier d'un rendez-vous de liaison pendant l'arrêt de travail. Ce dernier se réalise en présence du service de prévention et de santé au travail, pour tout arrêt de travail d'une durée supérieure ou égale à un mois. Il vise, si le salarié le souhaite, à préparer son retour dans l'entreprise et à l'informer des mesures d'accompagnement mobilisables. La présence du référent handicap est possible à la demande du salarié ;
- mobilisation de l'assistante sociale pendant l'arrêt de travail ;
- recours à la visite médicale de pré-reprise, entre le salarié et le médecin du travail, désormais ouverte à tous les salariés en arrêt de travail d'un mois contre trois mois jusqu'ici. Dans le cadre de cette visite, le médecin du travail peut proposer, en fonction de l'état de santé du salarié, des mesures d'aménagement de poste ;
- coordination entre le gestionnaire RH et le référent handicap pour enclencher un suivi particulier des personnes en situation de handicap en arrêt fréquent ou de longue durée ;
- formation des managers de proximité, afin qu'ils exercent une veille et partagent au plus tôt avec les équipes RH et les services de santé au travail les situations de difficultés rencontrées ;
- poursuite, sur toute la durée de l'accord, du numéro vert « Handicap & vie au travail » tenu par un cabinet externe permettant à tout salarié en poste ou en arrêt, d'exposer sa situation, de questionner sur l'utilité de la reconnaissance administrative d'un handicap ou de disposer d'un éclairage sur toute question relative aux droits des salariés reconnus travailleurs handicapés. Cette ligne permet l'accès à des consultants handicap, à des ergonomes ou encore à des psychologues du travail et garantit la confidentialité des échanges.

Il est également rappelé que les travailleurs en situation de handicap bénéficient de modalités de suivi adaptées dans le cadre des visites de prévention et d'information des services de santé au travail selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

### 2.2.2. Mesures visant l'aménagement des situations de travail

#### *Accompagnement à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)*

86 % des répondants à l'enquête conduite en 2021 auprès des BOETH\* de la branche conseileraient à une personne en situation de handicap de se faire reconnaître travailleur handicapé et de le faire connaître au sein de leur entreprise.

Pourtant, de nombreux salariés confrontés à des difficultés de santé durables ignorent qu'ils pourraient initier une demande de reconnaissance de leur situation de handicap ou tout simplement hésitent à le faire. Il est en effet rappelé que la démarche de reconnaissance s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel.

Aussi, afin de permettre aux salariés qui peuvent y prétendre de bénéficier pleinement de l'accord, ils seront sensibilisés par divers moyens à l'utilité d'une RQTH et à la mise à jour régulière de leur situation vis-à-vis de la commission des droits et d'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) :

- travail du réseau des médecins du travail, du réseau handicap et des services sociaux en termes d'information et d'aide à la constitution du dossier si cela est souhaité par le salarié ;

- autorisation d’absence payée de deux jours par an (fractionnables par demi-journées) pour permettre la réalisation des démarches suivantes : démarches administratives de reconnaissance du handicap, suivi médical lié au handicap, rendez-vous avec un prescripteur de matériel de compensation du handicap. Cette mesure s’applique à tous les salariés reconnus bénéficiaires de l’obligation d’emploi de travailleurs handicapés et non aux seuls titulaires d’une RQTH\*. Les justificatifs à fournir à l’entreprise peuvent être de diverses natures : attestation sur l’honneur, attestation du médecin ou de tout professionnel agissant au titre d’un besoin de compensation du handicap (audioprothésiste par exemple), bulletin de situation ou d’hospitalisation. Chaque entreprise de la branche Banque populaire peut augmenter ce volume, selon sa politique locale, si le médecin du travail atteste de ce besoin en lien avec la situation de handicap ;
- envoi d’un courrier d’alerte 9 mois avant l’échéance de la RQTH\* accompagné des coordonnées du référent handicap et de la plaquette « Le handicap, parlons-en » élaboré au cours de l’accord précédent et qui sera mise à jour.

### *Gestion pluridisciplinaire des situations via la mobilisation de cellules de maintien dans l’emploi*

Le travail en pluridisciplinarité est à poursuivre et à intensifier. Il s’exprime notamment au travers de la mobilisation de cellules de maintien dans l’emploi (CME) ayant pour objectif de préparer, le plus tôt possible, la reprise du travail ou le maintien dans l’emploi d’une personne rencontrant un problème de santé faisant peser un risque sur le maintien de son activité professionnelle. Les signataires rappellent ici l’importance de :

- associer étroitement le salarié à la démarche ;
- respecter le cadre de confidentialité et les règles de déontologie de chacun ;
- déclencher une CME\* le plus tôt possible ;
- assurer un pilotage de chaque situation traitée en CME\* ;
- tracer les étapes successives de recherches de solutions ;
- encourager les retours et les partages d’expériences.

Les modalités d’organisation de ces cellules (fréquence, condition de mise en place, composition) sont définies par chaque entreprise de la branche Banque populaire. Elles associent *a minima* les RH, le référent handicap, le service de santé, le management et impliquent que le salarié soit étroitement associé à l’analyse de la problématique et à la recherche de solutions.

Les CSE sont informés une fois par an *a minima*, dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale de l’entreprise, de l’ensemble des actions conduites par ces CME\* dans le respect de la confidentialité des situations individuelles.

### *Recherche des solutions au poste et au-delà et suivi de l’efficacité des mesures prises*

L’égalité de traitement passe par une forme d’adaptation active et continue aux besoins de la personne en situation de handicap, dès lors que son handicap le justifie, via l’adoption de mesures appropriées. Par mesures appropriées, il faut entendre des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap permettant de garantir une égalité de traitement à l’égard du travailleur handicapé concerné. Ces mesures dépassent le cadre des simples aménagements ergonomiques du poste de travail. Elles visent à garantir l’égalité de traitement à l’égard des travailleurs handicapés dans toutes les situations de travail et d’emploi.

Les solutions de maintien dans l’emploi sont d’abord recherchées au poste initial par l’aménagement de l’organisation du travail (temps de travail, organisation des horaires, tâches et missions...) et/ou par l’aménagement technique du poste (à cette fin, une expertise peut être mobilisée : ergonomiste, ergothérapeute, spécialiste de la déficience visuelle ou auditive, psychologue du travail...).



En l'absence de solution, la recherche est élargie vers d'autres métiers du groupe sur le site d'appartenance et sur les autres sites, sur des métiers compatibles avec les restrictions à l'emploi et les compétences exigées. Des formations de remise à niveau pourront être proposées à cette fin. Enfin, la solution de maintien dans l'emploi peut également passer par la réalisation d'un projet professionnel à l'externe.

Les aménagements des situations de travail sont financés selon la situation de la branche et de chaque entreprise :

- si la branche présente un taux d'emploi global de 6 % ou plus<sup>[1]</sup>, les entreprises peuvent faire appel aux aides financières de l'Agefiph ;
- si la branche ne présente pas un taux d'emploi de 6 %, les entreprises ne peuvent bénéficier de l'offre de services et des aides de l'Agefiph à l'exception de l'accompagnement Cap emploi, de l'accompagnement emploi handicap réalisé par l'Agefiph, de l'aide financière liée à la reconnaissance de lourdeur du handicap (RLH) et des aides individuelles (art. 2.2.3). Elles financent alors par elles-mêmes les aménagements de poste selon le budget libéré par l'accord agréé (lorsque l'entreprise est sous les 6 %). En cas de budget insuffisant ou nul, l'entreprise finance l'aménagement au même titre que les autres aménagements qui seraient demandés par le médecin du travail pour des salariés non reconnus travailleurs handicapés.

Il est demandé pour chaque dossier que :

- le médecin du travail atteste de ce besoin d'aménagement par un courrier ;
- le bénéficiaire soit reconnu BOETH\* ou en cours de reconnaissance.

Le référent handicap coordonne la démarche avec les autres membres de la CME\*, si cette dernière a été sollicitée.

Tous les aménagements suivants (matériels et prestations – liste non exhaustive) sont pris en charge par l'accord sous réserve des fonds disponibles ou par l'Agefiph (selon son offre de services, le cas échéant), au titre de l'aménagement exclusif de la situation de travail, sans exclure les situations particulières de télétravail, à la condition que les besoins permettent de compenser le handicap :

- étude ergonomique, adaptation du poste au regard des capacités de la personne ;
- équipements et outillages spécifiquement adaptés au handicap (sièges, bureaux à hauteur variable...) ;
- solutions d'accompagnement, d'évaluation, de reconversion et de bilans de compétences ;
- prestations spécifiques de formation ;
- étude et aménagement d'un dispositif de télétravail ;
- prise en charge d'une interface de communication pour les salariés sourds et malentendants ;
- matériels et logiciels informatiques pour personnes mal ou non voyantes, dyslexiques, dyspraxiques ;
- prestations d'interprétation en LSF<sup>[2]</sup> ou LPC<sup>[3]</sup>... ;
- mise en place d'un transport adapté pour les trajets domicile-travail rendue impérative pour le maintien en emploi (pas de possibilité d'un autre mode de transport en raison du handicap) ;
- réalisation d'un bilan professionnel, notamment lorsqu'un salarié, sur avis du médecin du travail, ne peut plus ou ne pourra plus à terme occuper son poste d'origine. Ces bilans qui

[1] L'atteinte du taux d'emploi s'apprécie au niveau où a été signé l'accord.

[2] LSF : langue des signes française.

[3] LPC : langage parlé complété.



permettent de préciser les aptitudes comme le potentiel d'évolution vers d'autres activités sont pris en charge dans le budget de l'accord, s'ils sont directement en lien avec une problématique de maintien dans l'emploi.

Dans le cadre du développement du télétravail ainsi que de sa mise en œuvre, les entreprises de la branche veillent à ce que le principe de non-discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap soit respecté.

Toutes les personnes en situation de handicap accompagnées au titre du maintien dans l'emploi font l'objet d'un suivi annuel par le référent handicap. L'objectif est notamment de s'assurer de la bonne mise en place des mesures adaptées décidées et de déterminer si ces dernières doivent être ajustées ou complétées.

Par ailleurs, il est rappelé que dans le cas particulier où la solution de maintien dans l'emploi passe par un reclassement à un poste de qualification moindre, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération (au prorata de son temps de travail) ainsi que de sa classification antérieure.

Concernant les dispositifs de fin de carrière, ils sont prévus par l'accord relatif à la GEPP groupe du 12 juillet 2022. Le présent accord adapte favorablement l'aménagement des fins de carrière et la transmission entre activité et retraite pour les salariés reconnus travailleurs handicapés.

#### Accès au dispositif n° 1 : temps partiel de fin de carrière

Ce dispositif de temps partiel constitue une aide destinée aux salariés à temps complet et désirant passer à temps partiel. Il intervient sur une durée comprise entre 24 et 48 mois (contre 36 pour l'ensemble des salariés) précédant immédiatement le départ volontaire à la retraite sur demande exclusive du salarié reconnu travailleur handicapé et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise.

Les salariés reconnus travailleurs handicapés autorisés à travailler à temps partiel dans le cadre du présent dispositif, bénéficient, à titre dérogatoire, d'une majoration de 9 % de leur rémunération brute annuelle de base proratisée. Cette majoration est exclusive de toute autre dispositif de majoration de la rémunération des salariés à temps partiel en vigueur dans l'entreprise. Le dispositif le plus favorable au salarié sera appliqué.

#### Accès au dispositif n° 2 : aménagement du temps de travail sous forme de congé de fin de carrière (CFC)

Ce dispositif est établi pour une durée de 12 ou 24 mois précédant impérativement le départ volontaire à la retraite, à la demande exclusive du salarié reconnu travailleur handicapé et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise.

L'entrée de ce dispositif est réservée aux salariés travaillant *a minima* à 80 %. Il donne lieu avant sa mise en œuvre à la formalisation d'un avenant spécifique au contrat de travail, matérialisant les engagements réciproques des parties et l'acceptation d'un congé de fin de carrière.

Le salarié reconnu travailleurs handicapés entrant dans le congé de fin de carrière perçoit une rémunération annuelle brute égale à 80 % du salaire de base annuel, proratisé en considération de son taux d'activité le cas échéant.

Pour être éligible à ces mesures d'aménagement des fins de carrière, le salarié reconnu travailleur handicapé doit avoir 5 années d'ancienneté minimum au sein du groupe à la date d'entrée dans le dispositif.

### 2.2.3. Aides individuelles visant le maintien de l'employabilité

Le maintien en emploi durable peut également passer par l'adoption par l'entreprise de mesures visant à maintenir l'employabilité de ses salariés en situation de handicap les aidant à faire face à des besoins de compensation de leur handicap dans un champ professionnel et per-

sonnel. Il s'agit ainsi d'aider les salariés en situation de handicap à prévenir ou compenser des désavantages qui pèsent sur eux, notamment dans le domaine de l'emploi.

Ces aides se distinguent des actions prises au titre des mesures appropriées visant l'aménagement des situations de travail (art. 2.2.2) par le fait :

- que leurs effets peuvent aider la personne à la fois dans sa sphère professionnelle mais aussi privée ;
- qu'elles constituent une action positive supplémentaire de la part de l'employeur ne répondant pas à une obligation légale ;
- qu'elles interviennent toujours après la mobilisation de toutes les aides de droit commun mobilisables (sécurité sociale, mutuelle, MDPH au titre de la prestation de compensation du handicap [PCH]...) mais en amont de l'aide possible de l'Agefiph.

Il s'agit des aides suivantes, dans la limite de montants indiqués en annexe :

- participation au passage d'un permis de conduire adapté ;
- aide à l'adaptation du véhicule ou à l'acquisition d'un véhicule aménagé justifiée par le handicap ;
- participation aux frais d'un déménagement imposé par une situation de handicap ;
- financement complémentaire d'appareillages destinés à la compensation du handicap et dont l'utilisation se prolonge en dehors des locaux de l'entreprise (ex. prothèse auditive).

Il est rappelé que les aides de l'Agefiph ne peuvent pas être attribuées postérieurement à la date de réalisation de l'action ou prendre effet après cette date et que le financement sur le budget de l'accord doit intervenir en amont des aides de l'Agefiph.

Ces aides sont non soumises à l'assiette des cotisations sociales, sous réserve :

- qu'elles soient strictement accordées aux salariés BOETH\* ;
- que le lien entre l'aide consentie et le handicap soit établi (à ce titre, un écrit est demandé au médecin du travail ou à l'assistante sociale) ;
- que cette aide soit attribuée non pas de manière automatique mais après examen individualisé du dossier par une personne compétente en la matière (assistante sociale) ou une commission *ad hoc* (CME\*).

### 2.3. Autres mesures possibles pour amplifier l'action

Les entreprises de la branche Banque populaire ont pu au cours des accords précédents mettre en place des mesures ou actions complémentaires. Dans un souci de partage et de démultiplication de ces bonnes pratiques, citons par exemple :

- la mise en place de chèques CESU visant à aider à un meilleur équilibre de vie (cette mesure ne peut pas être financée sur le budget de l'accord handicap, elle est prise en charge par les entreprises) ;
- la signature d'un accord de dons de jours dont les bénéfices peuvent être ouverts aux salariés dits aidants et aux salariés en situation de handicap ;
- la mise en place d'un réseau d'ambassadeurs en situation de handicap. Sous l'animation du référent local, leurs missions peuvent prendre des formes diverses comme :
  - écouter et conseiller des collègues en situation de handicap ou des collègues aidants d'un enfant ou conjoint handicapé ;
  - apporter vécu et idées afin d'améliorer la mise en œuvre de l'accord tant au niveau local que sur sollicitation de la mission handicap nationale ;
  - participer à l'alimentation de supports de communication sur le sujet du handicap ;
  - contribuer au rayonnement de l'engagement handicap de l'entreprise ;

- le développement de dispositifs d’immersion (d’une durée variable) permettant tout à la fois :
  - la découverte d’un nouveau métier (pour les dispositifs courts de type « vis ma vie ») ;
  - le deuil d’un ancien métier ne pouvant plus être exercé en raison du handicap ;
- le développement de compétences en vue de la construction et aboutissement d’un projet d’évolution professionnelle (pour les dispositifs plus longs).

### **Article 3 | Agir pour l’employabilité : garantir l’égalité des chances dans l’accès à la formation et les parcours professionnels**

L’enquête conduite auprès des BOETH de la branche des Banques populaires invite à poursuivre l’engagement en faveur de l’égalité des chances dans l’accès à la formation et pour les parcours professionnels.

La direction et les organisations syndicales représentatives signataires réaffirment en conséquence l’importance que, par les mesures de l’accord, les travailleurs en situation de handicap puissent développer un projet professionnel en rapport avec leurs ambitions, leurs aptitudes et les opportunités offertes par les entreprises de la branche Banque populaire, sans que le handicap constitue une entrave.

#### **3.1. Mesures prioritaires**

##### **3.1.1. Actions en faveur de l’égalité des chances en matière de formation**

Avec l’objectif d’accompagner le projet professionnel, d’assurer l’employabilité et si nécessaire de permettre le retour ou le maintien à l’emploi, une attention toute particulière est apportée par les managers à la formation des salariés en situation de handicap de leurs équipes, (sous réserve que cette information ait été partagée par le salarié avec son manager).

Le plan de formation individuel du salarié doit tenir compte, si besoin, des particularités liées au handicap. Le gestionnaire RH, en lien avec les managers, et le référent handicap, veille à ce que les formations internes ou externes soient mises en œuvre selon des modalités appropriées compatibles avec le handicap de la personne. Une attention devra tout particulièrement être apportée à la situation des salariés bénéficiaires de l’obligation d’emploi à temps partiel.

Il est rappelé que le budget de l’accord peut permettre la prise en charge des surcoûts suivants permettant l’accès à la formation d’un salarié bénéficiaire : prestations d’interprétariat en LSF\* ou LPC\*, traductions sous forme de sous-titrage écrit en temps réel (vélotypie), allongement de la durée de formation (pour faire face à des besoins de soins par exemple). Il en va de même pour les éventuels surcoûts en lien avec le handicap et relatifs aux transports vers les lieux de formation ou à des besoins spécifiques d’hébergement.

Lors de sa conception, le cahier des charges formation prendra en compte les attendus concernant l’accessibilité des parcours de formation (présentiel, e-learning, blended learning...) à tout type de handicap, et notamment aux handicaps sensoriels.

Par ailleurs, les dispositifs permettant d’accroître le niveau de qualification des personnes en situation de handicap doivent être promus auprès des personnes concernées, notamment celui concernant la VAE ou tout autre dispositif de formation bancaire diplômante. Les équipes RH veilleront notamment à apporter un éclairage aux salariés reconnus travailleurs handicapés sur le nouveau dispositif de compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF) et sur sa majoration (décret n° 2019-566 du 7 juin).

Les référents handicap sont invités lors de leurs échanges avec les salariés en situation de handicap à accorder une attention particulière à l’accès à la formation autre que réglementaire et à agir pour celles et ceux n’ayant pas suivi de formation depuis plus de 2 ans, afin de comprendre les causes de cette situation et d’y remédier si nécessaire.

### 3.1.2. Actions en faveur de l'égalité des chances en matière de parcours professionnel

L'enquête a démontré que si 82 % des répondants de la branche ont partagé leur situation de handicap avec leur manager, les entretiens annuels ne sont que dans 3 cas sur 10 une occasion d'évoquer l'incidence du handicap et les éventuels besoins associés.

Dès lors que l'existence d'une situation de handicap est partagée par le salarié avec son manager, ce dernier, veille tout particulièrement à la bonne adéquation des aménagements effectués, à l'intégration au sein de l'équipe, à l'acquisition et au développement des compétences, comme au parcours professionnel.

Ces points sont à aborder lors de l'entretien d'évaluation professionnelle et de l'entretien professionnel. Les référents handicap seront invités en amont de chaque campagne des entretiens annuels à remettre respectivement aux managers, ainsi qu'aux salariés en situation de handicap une fiche pratique élaborée par la mission handicap nationale. Elle a pour vocation de les aider à accorder une juste place au handicap lors de ces entretiens.

Tout besoin identifié en lien avec le handicap est à remonter au plus tôt au référent handicap et au gestionnaire RH par le manager.

Il est entendu que l'état de capacité après aménagement optimal de la situation de travail doit être pris en compte par le manager dans la fixation des objectifs. Il peut pour cela s'appuyer sur l'analyse du médecin du travail et la connaissance de la situation par le référent handicap, afin de juger de la pertinence d'une telle action.

En cas de projet de mobilité impliquant une mobilité géographique entre deux entreprises du groupe, le référent handicap de l'entreprise de départ, veille à prendre contact avant l'arrivée de la personne avec l'entreprise d'arrivée. Il sera notamment évoqué :

- la nécessité de faire suivre en temps utiles un éventuel aménagement de poste ;
- le souhait/besoin de procéder à une information et sensibilisation du management et/ou de l'équipe ;
- la nécessité de mobiliser l'appui d'une assistante sociale, notamment pour le bon transfert des éléments administratifs ou exécution d'aides de compensation du handicap dans la sphère personnelle (changement de MDPH\*, continuité des droits de PCH\*, soutien à la recherche d'un logement adapté...).

### 3.1.3. Actions en faveur de l'accessibilité

Un lieu de travail est considéré comme accessible aux personnes en situation de handicap lorsque celles-ci peuvent y accéder, se repérer, y circuler, communiquer, et si nécessaire les évacuer avec la plus grande autonomie et dans les meilleures conditions de sécurité possibles.

Concernant les obligations d'accessibilité des locaux de travail, il convient de distinguer :

- la maîtrise d'ouvrage qui a une obligation de moyens, autrement dit de respecter les prescriptions techniques déterminées par l'arrêté 27 juin 1994 et complétées par un décret en 2009 indiquant que « les lieux de travail construits depuis 2010, y compris les locaux annexes, aménagés dans un bâtiment neuf ou dans la partie neuve d'un bâtiment existant sont accessibles aux personnes en situation de handicap, quel que soit leur type de handicap » ;
- l'employeur qui est soumis à une obligation de résultat face à un besoin de mise en accessibilité pour un salarié et ce quelle que soit la date de construction du bâtiment, sous réserve que cet aménagement ne constitue pas une charge disproportionnée. L'employeur ne peut donc se limiter à la seule conformité des locaux aux règles de construction et aux prescriptions techniques mais a le choix de l'aménagement à réaliser dans les limites de la non-discrimination.

Les entreprises de la branche Banque populaire veilleront au respect de ces obligations en qualité de propriétaire ou lors de la signature de baux de location à usage professionnel.

Les demandes concernant l'accessibilité des locaux formulées pour répondre à des besoins spécifiques d'un travailleur en situation de handicap doivent être examinées avec la plus grande réactivité et l'avis du salarié sera pris en compte pour la recherche de solutions. Seuls ces travaux relatifs à un besoin clairement identifié pour permettre l'accès à l'emploi, le maintien en emploi ou la mobilité d'un salarié reconnu travailleur handicapé donnent lieu à un financement dans le cadre de l'accord handicap.

Il est également rappelé que :

- les procédures d'évacuation des locaux, et l'aménagement des signaux de sécurité doivent prendre en compte les personnes présentant un handicap. Lors de l'arrivée d'un nouveau salarié en situation de handicap, ou de l'aggravation d'une situation existante, l'établissement propose un exercice individuel d'évacuation personnalisé. Cet exercice permet notamment d'identifier les éventuelles actions à réaliser pour assurer une future évacuation dans des conditions optimales ;
- l'accessibilité porte également sur l'accès à l'information et à la formation (intranet, plaquette, vidéo...). À ce titre, un module de formation en e-learning consacré à l'accessibilité numérique est à disposition de l'ensemble des entreprises du Groupe BPCE via la plateforme Click & Learn. Toutes les personnes en charge de projets numériques (fonctions RH, responsables communication, responsables IT...) sont invitées à le suivre afin de savoir comment prendre en compte l'accessibilité à son niveau et à chaque étape d'un projet numérique.

### 3.2. Autres mesures possibles pour amplifier l'action

Les entreprises de la branche Banque populaire réfléchiront à d'autres mesures pouvant favoriser la prise de confiance des travailleurs en situation de handicap en leur potentiel d'évolution, le soutien managérial au développement des compétences des salariés concernés par un handicap, les moyens de compenser le handicap au poste et dans l'accès à la formation, la capacité des salariés en situation de handicap à se projeter dans un nouveau projet professionnel dans un contexte suffisamment sécurisant pour eux. L'ensemble de ces éléments apparaissent en effet comme des déterminants clés des parcours professionnels des personnes touchées par un handicap.

Les actions et initiatives suivantes sont encouragées, sans que cela ne constitue une liste exhaustive :

- mise en place de coachings pour favoriser la prise de confiance et l'évolution de travailleurs en situation de handicap compétents et volontaires vers des postes à responsabilité ;
- ouverture de dispositifs de mentoring pour des salariés en situation de handicap volontaires ;
- propositions de dispositifs de type « vis ma vie » visant à faire découvrir d'autres métiers, à aider un salarié en situation de handicap à s'y projeter (notamment en termes de compatibilité entre les exigences du poste et la situation de handicap) ;
- travail sur les fiches métiers afin de mettre en évidence les exigences principales en termes de contraintes physiques, sensorielles, d'organisation du travail...

## Article 4 | Favoriser l'accès à l'emploi et recruter des personnes handicapées

Il est unanimement constaté un écart majeur d'insertion sur le marché du travail entre les personnes en situation de handicap et le reste de la population : 35 % des personnes reconnues handicapées sont en emploi contre 64 % dans l'ensemble de la population<sup>[1]</sup>.

[1] Auvigne F, Walraet E., Branchu C. et Drolez B. (2017), Le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, IGF-IGAS, décembre.

En parallèle, la branche Banque populaire est confrontée à des enjeux spécifiques en termes de recrutement de salariés en situation de handicap :

- la pyramide des âges de son effectif en situation de handicap laisse présager une potentielle baisse du taux d’emploi direct si de nouveaux salariés en situation de handicap ne viennent pas compenser les départs naturels en inactivité (29,5 % des BOETH de la branche ont plus de 55 ans au 31 décembre 2021) ;
- la technicité des métiers et les niveaux de diplômes requis rendent le sourcing de travailleurs en situation de handicap complexe.

#### 4.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la branche Banque populaire s’engagent sur un minimum de 200 recrutements sur 3 ans. Les recrutements pris en compte pourront prendre la forme de CDI, de CDD de plus de 6 mois ou de contrats en alternance (professionnalisation ou d’apprentissage).

Sur ces recrutements, les entreprises de la branche Banque populaire veillent à conclure une part minimale de 30 % de CDI (soit *a minima* 60 recrutements en CDI). Le calcul du taux inclut les CDD, contrats en alternance ou missions d’intérim pérennisés par un CDI. Elles s’engagent aussi à réaliser l’accueil d’au moins 15 alternants en situation de handicap par an.

Soucieuses de contribuer sous toutes ses formes au développement des compétences des personnes en situation de handicap, les parties signataires réaffirment leur volonté d’accueillir par ailleurs des stagiaires en situation de handicap.

Avec l’aide de la mission handicap nationale, ces objectifs seront déclinés au niveau des entreprises dans les 6 mois suivants la signature de l’accord, en fonction de leur contexte et de leur potentiel de recrutement, étant entendu que la somme des recrutements devra permettre d’atteindre les 200 recrutements précités.

Ces recrutements sont réalisés en cohérence avec les principes de non-discrimination et d’égalité des chances prévus par les textes et portés par les valeurs de la branche Banque populaire. À ce titre :

- tout recrutement de personne en situation de handicap est avant tout basé sur l’évaluation des compétences. L’état de santé ou le handicap (hors inaptitude constatée par la médecine du travail) ne peut constituer un motif valable pour écarter un candidat du processus de recrutement ;
- le processus de recrutement, s’il est intégré à la politique de recrutement générale de l’entreprise, pourra néanmoins être adapté dans l’hypothèse où la situation de handicap le justifierait (présence d’un interprète en LSF\* lors des entretiens par exemple ou autre mesure de compensation du handicap).

Les entreprises de la branche Banque populaire suivront les indicateurs suivants :

Référentiel d’évaluation de l’embauche et insertion des BOETH	
Indicateurs de résultats	Nombre de recrutements de BOETH*
	Flux d’embauche consacré aux BOETH* (part des embauches consacrée à des travailleurs reconnus handicapés)
	Étude comparée en matière d’accueil et de recrutement entre BOETH* et l’ensemble de la population sur 3 critères : catégorie socio professionnelle (T/C)/type de contrat/filière métier

Ces données seront agrégées au niveau de la mission handicap nationale dans le cadre des dispositions de suivi de l’accord.



## 4.2. Mesures prioritaires

Les actions prioritaires visent 3 objectifs : la professionnalisation des personnes en situation de handicap, le sourcing de candidats et l'accompagnement de l'intégration.

### 4.2.1. Actions au service de la professionnalisation des personnes en situation de handicap

Dans une perspective de professionnalisation et de développement de l'employabilité, les entreprises de la branche Banque populaire favoriseront l'accueil et la formation de personnes en situation de handicap au travers de stages ou de contrats en alternance.

Ces derniers constituent en effet un moyen efficace d'élever le niveau de formation des personnes en situation de handicap, de couvrir les besoins ultérieurs de recrutement et de faire progresser le taux d'emploi du présent accord.

Tous les types de stages seront favorisés étant entendu que les dispositions légales en vigueur depuis 2020 permettent une prise en compte des stages quelle que soit leur durée dans le calcul du taux d'emploi direct.

Toutes les opportunités de partenariat avec des associations, écoles ou universités seront étudiées, que leur objet soit d'accueillir des stagiaires en situation de handicap dans les entreprises ou de donner de la visibilité aux métiers de la banque en général, à la politique handicap de la branche Banque populaire en particulier.

S'agissant de l'alternance, les entreprises de la branche Banque populaire mettront en œuvre des dispositifs d'alternance en vue d'accueillir des jeunes en situation de handicap. Compte tenu de la structure des métiers de la branche Banque populaire, les cursus de formation en alternance auront principalement pour objet d'accompagner des personnes en situation de handicap vers les métiers de la banque de détail à travers des formations telles que licence professionnelle banque ou BTS banque.

La branche Banque populaire expérimentera d'autres dispositifs comparables existants ou qui pourraient émerger durant la période de l'accord et en particulier des programmes qui pourraient être montés *ad hoc*, avec l'AGEFIPH notamment.

### 4.2.2. Actions au service du sourcing et du recrutement

Les entreprises de la branche Banque populaire entendent poursuivre leurs actions visant à rechercher et repérer des candidats en situation de handicap susceptibles de les rejoindre. À cet égard, la participation à des forums d'emploi, présentiels ou virtuels, ainsi que les partenariats ayant vocation à donner un maximum de visibilité des offres d'emploi auprès des candidats en situation de handicap seront poursuivis.

La politique de recrutement de personnes en situation de handicap sera portée par des campagnes de communication externe et par le site internet visant à donner de la visibilité aux métiers, à valoriser l'engagement en matière d'emploi de personnes en situation de handicap pour au final, drainer des candidatures.

Par ailleurs, le processus de recrutement, depuis la pré-sélection jusqu'à la sélection finale pourra être adapté au regard des caractéristiques générales de la population des personnes en situation de handicap demandeuses d'emploi et des besoins individuels des candidats en matière de compensation. Pour ce faire, les équipes RH, recruteurs et managers seront sensibilisés et formés aux biais décisionnels, aux principes de non-discrimination appliqués au handicap et, de manière pratico-pratique aux clés de lecture d'un CV ou à la conduite des entretiens. La notion de compétences transposables et les méthodes d'évaluation des habiletés seront valorisées compte tenu des écarts pouvant exister entre le niveau de formation des demandeurs d'emploi en situation de handicap et les exigences habituellement requises par les entreprises de la branche Banque populaire.

La mission handicap nationale maintiendra son rôle en matière de recrutement et d'intégration :

- en développant des partenariats nationaux avec les acteurs du placement et de l'insertion de personnes en situation de handicap ;
- en mettant à disposition des outils et supports visant à dynamiser quantitativement et qualitativement le recrutement et l'intégration.

#### 4.2.3. Actions visant à optimiser les chances de réussite d'une intégration

Afin de garantir une bonne prise en compte du handicap dans le cadre de l'intégration d'un salarié en situation de handicap, chaque entreprise de la branche Banque populaire veillera à intégrer la dimension du handicap dans le dispositif d'intégration Onboarding, dès lors qu'elle le met en place. À cette fin, la mission handicap nationale met à disposition des entreprises des contenus à intégrer pour informer les salariés sur la politique handicap (présentation de la politique handicap, texte de l'accord de branche, infographie des résultats annuels...). D'autres informations peuvent être mises à disposition comme des documents d'information sur la reconnaissance, le contact des acteurs internes de l'entreprise, le CERFA de demande de RQTH et les éventuelles mesures complémentaires en cas d'accord locaux.

Une attention particulière sera portée à la question de la confidentialité et du partage de la situation de handicap avec le manager et les collègues, à la tenue du poste et l'adéquation entre la situation de travail et l'état de santé du salarié, à la qualité de l'intégration dans l'équipe. Différentes mesures d'accompagnement peuvent être mises en place lors de l'accueil : aménagement de la situation de travail, suivi individualisé, soutien d'un partenaire extérieur expert...

Une sensibilisation du manager et/ou de l'équipe sera désormais systématiquement proposée par le référent handicap et mise en place, sauf désaccord exprimé par le salarié accueilli, que ce soit dans le cadre d'une première intégration dans l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité.

Les éventuelles mesures d'accompagnement seront pilotées par les référents handicap des entreprises de la branche Banque populaire, en lien avec le management, les services de santé au travail et les salariés directement concernés.

#### 4.3. Autres mesures possibles pour amplifier l'action

En complément des actions prioritaires précitées, les entreprises de la branche Banque populaire se tourneront vers une diversification des filières de recrutement :

- en confiant des missions de recrutement à des cabinets spécialisés ;
- en introduisant, dans les contrats cadre avec des entreprises de travail temporaire des objectifs chiffrés sur le placement d'intérimaires en situation de handicap ;
- en recherchant des missions à confier aux entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) ;
- en créant des dispositifs de parrainage d'étudiants en situation de handicap.

Des partenariats seront également mis en place directement par chaque entreprise de la branche Banque populaire sur son bassin d'emploi, nombre de structures spécialisées dans le placement de personnes en situation de handicap étant implantées en local.

### Article 5 | *Soutenir l'emploi externe de personnes handicapées par la politique d'achats*

Le développement de politiques d'achats responsables et solidaires de la part des entreprises représente un enjeu fort au plan national. Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT au nombre de 1 450 en France) et les entreprises adaptées (EA – près de 800) offrent un cadre de travail adapté et assurent un accompagnement de qualité via un cadre de soutien



adapté à près de 150 000 personnes handicapées momentanément ou durablement éloignées de l'emploi en milieu ordinaire.

En recourant aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants handicapés (TIH), les entreprises de la branche Banque populaire entendent :

- soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap les plus fragilisées ;
- répondre à des besoins d'achats via des collaborations avec des structures performantes à vocation sociale et solidaire dans le cadre de la démarche PHARE (politique handicap et achats responsables) ;
- diminuer la contribution par le développement des achats en complément de l'emploi direct pour les entreprises se trouvant en deçà du taux d'emploi de 6 %.

### 5.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les achats au secteur du travail protégé et adapté (STPA) ne donnent plus lieu à des unités bénéficiaires et ne sont plus comptabilisés dans le calcul du taux d'emploi. Dorénavant et en application de l'article L. 5212-10-1, la passation de contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des ESAT\*, EA\* ou TIH\* donneront lieu à une déduction permettant de diminuer le montant de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi. Les règles d'application en sont les suivantes :

- application d'un taux de 30 % au prix total hors taxes des fournitures, travaux ou prestations achetés duquel sont déduits tous les coûts autres que ceux liés à la main d'œuvre (notion de CA utile) ;
- puis déduction de cette somme du montant de la contribution dans la limite de 50 % si l'entreprise emploie moins de 3 % de BOETH\* dans ses effectifs ou de 75 % si l'entreprise se situe à 3 % ou au-delà.

L'objectif pour la branche Banque populaire est de maintenir et de valoriser des actions favorisant les achats confiés à ces structures dans le cadre d'un engagement porté par la RSE et la direction des achats solidaires.

Les indicateurs retenus dans le cadre de cette politique au niveau de chaque entreprise et au niveau de la mission handicap nationale sont les suivants :

Référentiel d'évaluation : achats au secteur protégé, adapté et TIH	
Indicateur d'activité	Au national : part des entreprises couvertes par l'accord ayant fait appel aux ESAT, EA, TIH* dans l'année
Indicateur de résultat	Montant du CA utile confié aux ESAT, EA et TIH*
Indicateur d'impact	Montant de baisse de contribution générée par ces achats pour les entreprises sous les 6 %

### 5.2. Mesures prioritaires

#### Repérer les partenaires possibles et ouvrir les contrats cadre

Cette ambition passe par :

- la mise en place d'un plan d'actions annuel par chaque fonction achats des entreprises de la branche Banque populaire avec l'appui de BPCE Achats pour atteindre l'objectif fixé à l'accord ;
- un travail de veille, de rencontre et de promotion des nouvelles structures ou des activités récemment développées par des partenaires plus anciens par les acheteurs de BPCE Achats et les référents handicap ;

- une intégration de ces structures de la manière la plus systématique possible dans les appels d’offres ;
- une insertion d’un critère social portant sur le développement de la co-traitance dans les appels d’offres conclus avec des prestataires ordinaires.

### Faire connaître l’étendue des possibles et convaincre du bien-fondé de ces achats

Le développement des achats au STPA\* souffre encore d’un manque de connaissance de ces structures et d’une persistance de représentations contre lesquelles il convient de lutter en faisant découvrir l’étendue de leur offre de services et leur professionnalisme.

À ce titre, les actions suivantes sont encouragées :

- action permettant la rencontre directe avec des ESAT\* et EA\* (visite sur site, dégustation de plateaux-repas avec les assistantes d’équipe, organisation d’un handi-marché de Noël...) ;
- poursuite de l’information sur le STPA\* et les TIH\* via notamment la mise à disposition d’outils de type annuaire qualifié (accès à l’annuaire via le site du réseau GESAT : [www.reseau-gesat.com](http://www.reseau-gesat.com)) ;
- poursuite des sensibilisations des acheteurs locaux et des prescripteurs ;
- sensibilisation des instances représentatives du personnel pour leurs activités d’œuvres sociales.

### Accompagner les EA\* et ESAT\* et veiller à la qualité des emplois de nos partenaires

Un soutien matériel, financier, ou encore sous forme d’apport de compétences pourra être apporté aux EA\* et ESAT\* pour répondre à des besoins de la branche Banque populaire, non encore ou incomplètement satisfaits par le secteur.

Au préalable de la passation d’un contrat, les entreprises sont invitées à demander à leur partenaire de transmettre les agréments délivrés par les autorités compétentes attestant bien de leur appartenance au STPA\* ou de leur titre de TIH\*.

Par ailleurs, les projets permettant de recourir sur site aux compétences de travailleurs handicapés employés au sein du STPA\* sont encouragés. La mission handicap nationale poursuivra sa veille concernant la création d’EATT (entreprise adaptée de travail temporaire) afin de communiquer aux entreprises de la branche les coordonnées de ces dernières présentes dans leur périmètre géographique. Ces entreprises adaptées de travail temporaire constituent une innovation pour les entreprises adaptées et une nouvelle piste d’action pour la branche. Il s’agit en effet de faire émerger un spécialiste de l’intérim de travailleurs handicapés dans les conditions fixées par le cadre réglementaire du travail temporaire, en utilisant les opportunités d’emploi pour mettre les travailleurs handicapés en situation d’acquérir une expérience professionnelle, une qualification dans le cadre d’un parcours d’accompagnement individualisé en vue de leur accès à un emploi durable chez les autres employeurs d’un territoire.

### Acheter et valoriser avec justesse

Chaque année, BPCE achats et la mission handicap nationale accompagnent les référents handicap dans la collecte des attestations des fournisseurs du STPA en vue de s’assurer que les processus sont posés pour une valorisation juste et exhaustive des achats, en vue de la déclaration en DSN au titre de l’obligation d’emploi.

## Article 6 | *Poursuivre le travail de changement de regard sur le handicap*

L’enquête conduite en 2021 auprès des BOETH de la branche met en évidence que :

69 % des répondants estiment que la vision du handicap a évolué positivement au sein de leur entreprise au cours des dernières années.

Au niveau national, une enquête datant de 2021<sup>[1]</sup> portant sur la perception de l'emploi des personnes en situation de handicap attire notre attention sur le fait que :

- les Français ont majoritairement une vision stéréotypée du handicap et en méconnaissent les réalités plurielles : moins de 10 % des personnes interrogées savent que 80 % des handicaps sont invisibles ;
- si l'embauche de personnes handicapées est jugée majoritairement difficile, la présence de salariés en situation de handicap dans l'entreprise est aussi vue comme une opportunité ;
- les salariés qui travaillent avec des personnes en situation de handicap émettent des jugements plus positifs. Si ces derniers estiment très largement que travailler aux côtés d'une personne handicapée nécessite des aménagements concrets (74 %), ils sont aussi particulièrement nombreux à penser qu'il s'agit aussi de l'occasion de mettre en place de nouvelles manières de faire (80 %) et que cela ne change rien dans leur quotidien (69 %).

Sensibiliser et former pour déconstruire les idées reçues qui sont autant d'obstacles à des intégrations professionnelles nombreuses et de qualité s'impose donc toujours comme un pré-requis de la politique d'emploi volontariste de la branche Banque populaire.

Cet axe de ce 6<sup>e</sup> accord demeure donc primordial pour soutenir la réalisation des ambitions.

Pour cet accord, il est apparu particulièrement important de :

- poursuivre l'information directe aux salariés en situation de handicap pour favoriser leurs contacts avec le réseau d'appui et l'accès aux dispositifs de l'accord afin de mener une vie professionnelle conforme à leurs aptitudes et ambitions ;
- poursuivre l'information et professionnalisation d'acteurs clés au premier rang desquels les managers, référents handicap et service de santé au travail ;
- permettre le partage d'expériences et de valoriser les équipes engagées.

## 6.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

En matière d'information, de communication et de formation, les indicateurs de suivi se situent au niveau de la mission handicap nationale. Les référents handicap de chaque entreprise sont invités une fois par an à remonter ces éléments de bilan en portant une appréciation sur l'efficacité des actions proposées par le groupe et/ou réalisées localement, afin d'orienter le plan d'actions.

Référentiel d'évaluation : information, sensibilisation, formation	
Indicateur d'activité	Revue annuelle des actions proposées par la mission handicap nationale et bilan de leur utilisation par les entreprises de la branche

## 6.2. Promouvoir l'accord et son contenu

### ■ La mission handicap nationale :

Il apparaît important d'assurer un portage rapide des ambitions de ce nouvel accord auprès de tous les acteurs clés. En conséquence, la mission handicap nationale dotera les référents handicap d'un kit de communication permettant de présenter l'accord auprès de différentes parties prenantes clés (CODIR, CSSCT, salariés en situation de handicap, managers) dès le début de sa mise en œuvre.

### ■ Les entreprises :

Le portage de ce nouvel accord commence dans les 6 mois suivants sa signature, par une présentation en CODIR des ambitions de la branche par le référent handicap de l'entreprise. C'est

[1] 4<sup>e</sup> édition du baromètre Agefiph-Ifof auprès des entreprises, des salariés et du grand public.

l'occasion de partager l'objectif concernant la progression du taux d'emploi fixé à l'accord et d'enclencher la réflexion sur les objectifs de recrutement de l'entreprise et plus largement ses priorités de plan d'actions. Il sera également présenté au CSE de chaque entreprise.

### 6.3. Agir pour faire évoluer les représentations et favoriser l'emploi

Les actions de sensibilisation visent à déconstruire les représentations qui sont autant d'obstacles à l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap.

La mission handicap nationale poursuivra son action pour mettre à disposition des entreprises de la branche Banque populaire des outils de communication et de sensibilisation adaptés, sous différents formats. Les outils s'attacheront notamment à faire comprendre la prédominance des formes de handicaps invisibles et les potentiels besoins associés. L'accès aux Hand'E passeports via la plateforme interne Click & Learn sera maintenu sur toute la durée de l'accord.

Les référents handicap seront régulièrement sollicités pour faire remonter les besoins des entreprises en la matière, que ce soit sur les cibles prioritaires à toucher, les thématiques à aborder ou les formats à privilégier.

À partir de ces éléments, les entreprises construiront leur plan d'action annuel et mèneront des actions de leur propre initiative, à l'occasion par exemple de la semaine européenne pour l'emploi de personnes handicapées (SEEPH).

S'agissant de la communication externe, les parties signataires soulignent qu'elle doit être conduite dans l'objectif de :

- rechercher des candidats en situation de handicap en faisant connaître la marque employeur et l'engagement du groupe en la matière ;
- participer à des échanges interentreprises ou des projets de recherche sur le thème de l'emploi des personnes en situation de handicap, si l'opportunité se présente.

Enfin, les actions de formation plus ciblées visent à professionnaliser des acteurs clés de cette politique d'emploi. La mission handicap nationale est en charge de développer une offre groupe de formations, pouvant être déclinées en tant que de besoin par les entreprises de la branche Banque populaire. Parmi cette offre mobilisable :

- formation des nouveaux référents handicap au travers d'un parcours en 4 étapes : entretien avec la mission handicap nationale/formation socle d'une journée/formation à l'outil de pilotage et de reporting POPEI/journée d'échanges de pratiques 4 à 6 mois après la prise de mission ;
- formation continue des référents handicap et de la mission handicap nationale ;
- formation des gestionnaires RH et des recruteurs ;
- formation des managers ;
- formation des représentants du personnel ;
- formation des équipes concernées par l'accueil d'une personne en situation de handicap ;
- formation des acheteurs ;
- formation des personnes occupant des fonctions pouvant jouer un rôle dans le maintien en emploi (moyens généraux, informatique...).

La mission handicap nationale sera en veille au cours de cet accord pour faire évoluer cette offre de formation en ouvrant de nouvelles formations pouvant par exemple s'adresser aux salariés en situation de handicap pour les aider à mieux vivre et partager leur handicap au travail ou encore à être acteur de leur parcours professionnel.

Enfin, un nouvel échange trimestriel sera proposé à l'ensemble des référents handicap sous forme de groupes d'analyses de pratiques. Le but est de les aider à prendre du recul sur les situations parfois difficiles qu'ils accompagnent et à trouver auprès de leurs pairs des ressources.

L'accord engage à la fois la branche et les entreprises de la branche Banque populaire. Le pilotage est essentiel à la réussite de l'accord, permettant la mobilisation de tous sur le respect des objectifs qualitatifs et quantitatifs de l'accord et un travail permanent d'ajustement aux enjeux pouvant émerger en cours d'accord.

Le pilotage s'organise à 3 niveaux :

- la mission handicap nationale est en charge de piloter le plan d'actions global et d'être en appui des entreprises pour la réussite de leur plan d'actions ;
- un comité de pilotage au sein de la DRH de chaque entreprise est en responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan d'actions annuel conforme aux engagements de l'accord et tenant compte des spécificités et du contexte de l'entreprise ;
- un référent handicap par entreprise agit pour la mise en œuvre opérationnelle et le déploiement de l'accord au plus près du terrain.

### 7.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

La mission handicap nationale est en charge chaque année de :

- la consolidation des déclarations relatives à l'OETH\* ;
- un bilan financier permettant de donner à voir l'utilisation des fonds alloués dans le cadre des règles de fonctionnement propres à un accord dit dérogatoire ;
- un bilan annuel et un pré-bilan à 6 mois de la date de fin de l'accord pour la branche Banque populaire à destination de la commission de suivi et de l'autorité d'agrément de l'accord.

Il est rappelé que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la déclaration relative à l'OETH\* ne s'effectue plus via la DOETH (déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés) mais via la DSN (déclaration sociale nominative) avec l'Urssaf comme organisme collecteur et de contrôle.

En complément des indicateurs suivis dans ce cadre (taux d'emploi, unités générées par l'emploi direct, déduction de contribution au titre des achats...), la mission handicap nationale suivra dans le cadre de cet accord 2 indicateurs supplémentaires attestant de la manière dont l'accord est piloté :

Référentiel d'évaluation : pilotage, animation et suivi de l'accord	
Indicateur d'activité	Part des entreprises ayant présenté l'accord en CODIR et CSE dans les 6 mois suivants la signature de l'accord
	Part des entreprises ayant un référent handicap disposant d'une lettre de mission signée
	Temps moyen dédié à cette mission (cf. lettre de mission en annexe)

### 7.2. Organisation et moyens dédiés au pilotage de l'accord

#### 7.2.1. La mission handicap nationale

La mission handicap nationale, assurée par la DRH du groupe BPCE et composée d'une personne, a pour objet de :

- piloter la mise en œuvre de l'accord de branche ;
- assurer sur un plan national la promotion de l'accord de branche, et représenter la branche dans les instances groupes sur les questions relatives à l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- animer et professionnaliser le réseau des référents handicap avec notamment une visée de partage d'expériences ;

- apporter son appui et expertise aux référents handicap et aux entreprises en matière de recrutement, d’alternance, d’intégration, de maintien dans l’emploi, d’aides aux salariés en situation de handicap ;
- être en veille et nouer tout partenariat national utile à la réussite de la politique de la branche avec des acteurs du handicap ;
- accompagner les entreprises de la branche Banque populaire dans la conception de leur plan d’action annuel ;
- organiser et consolider les résultats obtenus par le biais des dispositifs de déclaration (DSN\* et DOETH\* en début de chaque année pour ce qui concerne les achats et le recours à des intérimaires en situation de handicap) mais aussi des comptes rendus internes fournis par les entreprises de la branche Banque populaire ;
- assurer le suivi budgétaire et veiller notamment à l’utilisation du budget selon les priorités fixées à l’accord et des règles d’imputation budgétaire définies par l’État ;
- préparer les éléments nécessaires pour la tenue de la commission de suivi de l’accord ;
- assurer les relations avec l’autorité d’agrément, et permettre à cette dernière d’évaluer la mise en œuvre effective de l’accord.

### 7.2.2. Le comité de pilotage handicap

La politique handicap doit être portée au plus haut niveau et bénéficier d’un soutien et d’une impulsion des directions. À ce titre, les entreprises de la branche Banque populaire mettent en place pendant toute la durée de l’accord un comité de pilotage handicap.

Ce comité est en charge de garantir une dimension collective à la mise en œuvre de l’accord handicap sur son périmètre. Ses missions sont les suivantes :

- suivre les indicateurs témoignant de l’avancée de la politique d’emploi de personnes en situation de handicap au sein de l’entreprise, dans le respect des engagements de l’accord de branche ;
- élaborer un plan d’actions et suivre sa mise en œuvre effective pour chacun des axes d’engagement (recrutement, maintien en emploi, achats, formation et parcours professionnels des salariés en situation de handicap) et de soutien (information, communication, formation des acteurs) ;
- être force de propositions.

Sa composition et sa fréquence de réunion sont laissées à l’appréciation de chaque entreprise de la branche Banque populaire, sachant qu’il est composé *a minima* de la direction des ressources humaines, du référent handicap et de la fonction achats. Le comité de pilotage handicap peut être ouvert aux membres du service de santé au travail, à l’assistant(e) social(e), aux représentants des organisations syndicales signataires, à un représentant de la direction de la communication, à des représentants de la ligne managériale ou encore à des salarié(s) en situation de handicap ou pas désireux de s’investir.

Leur première action consiste à se réunir dans les 6 mois suivant la signature de l’accord pour définir le plan d’action de l’année 2023 et les grandes priorités d’actions sur les 3 ans de l’accord.

### 7.2.3. Les référents handicap des entreprises

Chaque entreprise de la branche Banque populaire nomme et missionne un référent handicap, appartenant à la filière RH.

Ce dernier anime la politique handicap de son entreprise et coordonne, avec le comité de pilotage handicap dont il est membre de droit, la mise en œuvre du plan d’actions au sein de son entreprise.



Pour ce faire, chaque référent handicap :

- dispose d’une lettre de mission signée par sa direction (modèle en annexe de l’accord – cette lettre de mission doit être adressée à la mission handicap nationale qui s’assurera que chaque référent handicap dispose bien d’une lettre de mission comprenant un temps de travail dédié) ;
- suit les formations mises en place par la mission handicap nationale pour son professionnalisme et appui à la réalisation de ses missions ;
- participe chaque année au réseau des référents handicap réuni à 2 reprises ;
- participe à des réunions thématiques qui pourront également être organisées en cas de besoin ;
- est membre de droit du comité de pilotage handicap ;
- dispose des moyens de communication pour faire connaître son rôle auprès des salariés de son périmètre ;
- voit sa mission et sa charge de travail correspondante reconnues et évaluées lors de son entretien annuel ;
- développe le rôle du référent handicap.

Le temps de travail consacré à cette mission ne peut être inférieur à 30 % du temps d’activité du référent handicap. Cette charge abordée lors de l’entretien annuel sur la base d’un bilan de l’année écoulée peut être révisée pour l’année suivante.

#### **7.2.4. Les représentants du personnel**

L’ensemble des signataires du présent accord rappelle le rôle important des représentants du personnel dans la définition et l’accompagnement de la mise en œuvre de la politique d’emploi des travailleurs en situation de handicap.

##### **■ Au niveau de la branche :**

Les organisations syndicales signataires sont parties prenantes de la mise en œuvre des engagements de l’accord. Elles participent à sa déclinaison, notamment au travers de son suivi dans le cadre de la commission de suivi de branche.

##### **■ Au niveau de l’entreprise :**

Les instances représentatives du personnel sont informées et agissent dans le cadre des prérogatives qui leur sont dévolues par le code du travail et notamment lors de la présentation du rapport de la mission handicap dans le cadre de la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale et les consultations relatives aux inaptitudes.

Enfin, les élus du personnel sont des relais importants pour contribuer au changement de regard sur le handicap et peuvent faciliter la remontée d’informations de terrain.

Une présentation des dispositions du présent accord sera réalisée par les entreprises auprès de leur CSE dans les 6 mois suivant la signature de l’accord.

### **7.3. Suivi de l’accord**

L’agrément de l’accord génère une obligation en termes de suivi de la mise en œuvre et de l’utilisation des fonds dédiés à cette politique.

Pour ce faire, le dispositif suivant est prévu :

#### **7.3.1. Suivi au niveau de la branche**

Une commission de suivi de l’accord, composée des organisations syndicales signataires représentatives dans la branche Banque populaire, se réunit une fois par an pour étudier le bilan quantitatif et qualitatif de l’année écoulée, le bilan financier et le plan d’actions de l’année en

cours. Elle peut demander un amendement de ce plan d'action au regard des difficultés rencontrées, ou encore de nouvelles priorités d'actions qui émergeraient. L'ensemble des documents étudiés sont remis aux membres de la commission de suivi de branche au moins 7 jours avant la tenue de la réunion.

Les représentants des organisations syndicales signataires qui participent à la commission de suivi bénéficient d'un temps forfaitaire de trois heures de préparation au cours de la matinée qui précède la tenue de la réunion.

Le temps passé par les membres de la commission de suivi de la branche lors des réunions et le temps de préparation sont considérés comme le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

### **7.3.2. Suivi au niveau des entreprises**

Le CSE est en charge du suivi annuel de la mise en œuvre des actions prévues et du budget consacré à leur réalisation. Concernant les règles liées à la confidentialité du statut de travailleur handicapé, il est rappelé :

- que le code du travail ne s'oppose pas à ce que soit communiqué en séance aux représentants du CSE le nom des bénéficiaires d'aménagement de poste au titre du handicap, sauf désaccord explicite du salarié. À titre préventif, on veillera toutefois à ne pas porter le nom de ces personnes sur le PV du CSE ;
- qu'en revanche, la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est confidentielle et ne doit en aucun cas être divulguée aux représentants du personnel, aux IRP ou à toute autre personne en dehors des représentants officiels de l'entreprise.

### **7.3.3. Bilan à l'autorité d'agrément de l'accord**

Une instruction DGEFP du 7 janvier 2021 précise les modalités de mise en œuvre des accords agréés en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, conclus en application de l'article L. 5212-8 du code du travail.

Chaque année, un rapport complet permettant d'apprécier l'évolution de la situation de l'emploi de personnes en situation de handicap dans toutes ses dimensions est adressé et présenté à l'autorité d'agrément de l'accord.

## **7.4. Budget de l'accord handicap**

Il est rappelé que :

- selon l'article R. 5212-13, en cas d'accord de branche, les organisations d'employeur de la branche consacrent au financement du programme pluriannuel de l'accord un montant au moins égal à celui qui aurait dû être versé à l'organisme collecteur, sans toutefois prendre en compte le montant de la déduction correspondant aux dépenses déductibles mentionnées à l'article L. 5212-11 ;
- il ne peut être consacré plus de 25 % du budget de l'accord aux actions de sensibilisation et de pilotage ;
- les actions financées entièrement par un organisme tiers ou réalisées en application d'une autre obligation légale ou réglementaire ne sont pas prises en compte dans le cadre de l'accord.

Le calcul de l'obligation d'emploi s'effectue au niveau de chaque entreprise.

Le budget consacré au financement du programme pluriannuel de l'accord est au moins égal, par année, aux contributions qui auraient dû être versées aux Urssaf, par les entreprises entrant dans le périmètre de l'accord et au titre de la période correspondant à la durée de l'accord.



Ce montant sera révisé chaque année sur la base du montant des contributions qui auraient dû être réellement versées l'année de référence. Les montants prévus mais non dépensés au titre d'une année peuvent être reportés sur l'année suivante.

Le budget prévisionnel sur 3 ans est fourni en annexe 7 du présent accord.

#### **7.4.1. Ressources de la mission handicap nationale**

Pour financer les actions de la mission handicap nationale et plus particulièrement les actions permettant une mutualisation d'action et de moyens entre les entreprises de la branche Banque populaire, chaque entreprise versera à la mission handicap nationale, l'équivalent de 25 % de sa contribution théorique chaque année (si l'entreprise n'atteint pas son obligation d'emploi).

L'appel de fonds est réalisé au début du mois de juillet de l'année sur la base de la contribution de l'année N-1. Le budget non utilisé une année est reporté sur l'exercice suivant.

En raison des baisses des fonds disponibles, aucun frais de personnel affecté à l'animation de la Mission Handicap Nationale ne sera imputé sur ce budget.

#### **7.4.2. Ressources des missions handicap des entreprises**

Chaque entreprise conservera pour financer son plan d'actions spécifique 75 % du montant de sa contribution théorique due au titre de l'OETH\*. Elle mènera son action dans le respect des grandes masses des arbitrages par ligne budgétaire définis groupement.

Une mutualisation des soldes non consommés par certaines entreprises pourra être réalisée, cette mutualisation pouvant permettre de soutenir l'action des entreprises de la branche Banque populaire les plus avancées et confrontées à une baisse des fonds disponibles à consacrer à cette politique d'emploi.

Il est rappelé que les rémunérations des référents handicap ne sont pas imputées sur le budget du présent accord.

### **7.5. Préparation de l'après accord**

Le groupe BPCE réaffirme dès à présent l'importance que la politique handicap se poursuive et demeure active lorsque le présent accord agréé aura pris fin ; les dispositions légales en vigueur lors de la signature ne permettant effectivement pas de poursuivre l'engagement sous la forme d'un nouvel accord de branche dérogatoire au-delà du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Pour ce faire, chaque action conduite sur les années 2023-2024-2025 devra être pensée et orientée de façon à implémenter durablement au sein de chacune des entreprises des compétences, une animation et des actions en faveur de l'inclusion et de l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

Dans les 12 mois qui précèdent la date d'expiration du présent accord, des réunions seront organisées par la DRH Groupe avec les DRH des entreprises de la branche et la commission de suivi de l'accord afin d'exposer les différentes options contractuelles qui se présenteraient pour le Groupe, pour la branche ou pour chaque entreprise afin de poursuivre une politique handicap efficace.

## **Article 8 | Les dispositions finales**

### **8.1. Durée de l'accord et conditions de validité**

Le présent accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2025.

L'entrée en vigueur de celui-ci est néanmoins subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, à savoir le ministre de l'emploi pour cet accord de branche. À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenue.

## **8.2. Demande de révision**

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et selon les modalités suivantes :

Jusqu'à la fin de la durée de l'accord, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

## **8.3. Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 19 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1 Liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)**

Le présent accord est applicable à tous les salariés rattachés aux établissements couverts par l'accord et par les dispositions de l'article L. 5212-13 du code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005.

Sont visés :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées par le biais d'une RQTH ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale à condition que l'invalidité réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles (anciennement carte d'invalidité) ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- sous certaines conditions, les veufs, veuves et orphelins de guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

Par conséquent, en vertu de la législation nationale, les employeurs ne sont tenus à une obligation d'aménagement raisonnable que pour autant que le candidat à un emploi ou le salarié, bien qu'étant handicapé, justifie d'une reconnaissance administrative de son handicap au titre de l'une de ces différentes catégories.

## **Annexe 2** Liste des entreprises couvertes par l'accord

Banque populaire Alsace Lorraine Champagne.

Banque populaire Auvergne-Rhône-Alpes.

Banque populaire Aquitaine Centre Atlantique.

Banque populaire Bourgogne-Franche-Comté.

Banque populaire Grand Ouest.

Banque populaire Méditerranée.

Banque populaire du Nord.

Banque populaire Occitane.

Banque populaire Rives de Paris.

Banque populaire Sud.

Banque populaire Val de France.

BRED – Banque populaire.

CASDEN - Banque populaire.

Crédit Coopératif.

## **Annexe 3** Lettre de mission du référent handicap entreprise

Les engagements de la branche Banque populaire en faveur de l'intégration professionnelle des salariés en situation de handicap sont formalisés dans le cadre d'un accord 2023-2025.

Dans ce cadre, ..... (entreprise) désigne M/Mme..... (nom, prénom) comme référent handicap.

Il (elle) a notamment en charge de :

- faire connaître l'accord au sein de l'entreprise, notamment au sein du CODIR lors de la signature de l'accord ;
- conseiller la DRH et les lignes managériales sur les dispositions de l'accord ;
- formuler des propositions pour faire progresser le taux d'emploi de l'entreprise et faire respecter sa contribution aux engagements de l'accord de branche en participant au comité de pilotage handicap ;
- assurer la promotion de l'accord auprès de tous les salariés mais aussi des partenaires externes ;
- connaître les travailleurs en situation de handicap de son périmètre, les informer de l'ensemble des dispositifs de l'accord et aides dont ils peuvent bénéficier, d'activer les relais locaux chaque fois que nécessaire (service de santé au travail, assistants sociaux, RH, expert externe...) ;
- s'assurer que les processus d'aménagements des situations de travail sont enclenchés dans les meilleurs délais et sont efficaces ;
- développer des partenariats avec des partenaires externes pour favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap sous toutes ses formes (stages, alternance, embauche, intérim, achats...) ;
- relayer sur son périmètre les actions de sensibilisation, communication et formation proposées par la mission handicap nationale ;
- mettre à jour régulièrement les données concernant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la gestion du budget handicap d'entreprise et le reporting nécessaire auprès de la mission handicap nationale ;
- réaliser le suivi des actions prévues au plan d'actions et préparer leur bilan annuel (engagements quantitatifs et objectifs qualitatifs) en consolidant les données sur son périmètre et en les transmettant à la mission handicap nationale via un compte-rendu interne.

Pour ce faire, il (elle) :

- suit les formations mises en place par la mission handicap nationale pour son professionnalisme et appui à la réalisation de ses missions ;
- participe chaque année au réseau des référents handicap réuni à 2 reprises ainsi qu'à une réunion de travail sur une thématique choisie ;
- est membre de droit du comité de pilotage handicap ;
- voit sa mission et sa charge de travail correspondante reconnues et évaluées lors de son entretien annuel ;
- dispose des moyens de communication pour faire connaître son rôle auprès des salariés de son périmètre.

Vous consacrez pour cela de l'ordre de ..... % de votre temps de travail à cette mission.

Signature du/de la DRH de l'entreprise

## **Annexe 4 Synthèse des objectifs chiffrés de l'accord**

### **Taux d'emploi**

Atteindre un taux d'emploi de 6 % fin 2025 pour la branche Banque populaire.

### **Recrutement**

Recruter un minimum de 200 personnes reconnues BOETH sur 3 ans (recrutements pris en compte : CDI, CDD de plus de 6 mois ou contrats en alternance-professionnalisation ou d'apprentissage) dont une part minimale de 30 % de CDI (soit un minima de 60).

Accueillir *a minima* 45 alternants en situation de handicap sur la durée de l'accord.

Déclinaison au niveau des entreprises dans les 6 mois suivants la signature de l'accord de ces objectifs, étant entendu que la somme des recrutements permettra d'atteindre les 200 recrutements.

### **Achats au STPA et aux TIH**

Maintenir et valoriser les actions favorisant les achats confiés aux structures du STPA dans le cadre d'un engagement porté par la RSE et la direction des achats solidaires.

## Annexe 5 Synthèse des indicateurs de suivi constituant le référentiel d'évaluation

	Au niveau de la branche	Au niveau de chaque entreprise
<b>Maintien dans l'emploi et employabilité</b>		
Montant consacré aux aménagements de situation de travail de BOETH	X	X
Nombre de réunions d'une cellule de maintien dans l'emploi	X	X
Évolution du nombre de nouvelles reconnaissances de la situation de handicap	X	X
Part des RQTH échues ayant donné lieu à un renouvellement	X	X
Étude comparée entre la part des BOETH licenciés suite à inaptitude et la part des salariés (toute population) licenciés suite à inaptitude	X	X
A minima 1 examen de situation comparée au cours de l'accord concernant le nombre d'augmentations individuelles et le nombre de promotion (changement de classification)	X	X
<b>Embauche et insertion</b>		
Nombre de recrutements de BOETH	X	X
Flux d'embauche consacré aux BOETH (part des embauches consacrée à des travailleurs reconnus handicapés)	X	X
Étude comparée en matière d'accueil et de recrutement entre BOETH et l'ensemble de la population sur 3 critères : catégorie socio professionnelle/type de contrat/filière métier	X	X
<b>Achats au secteur adapté et TIH</b>		
Part des entreprises couvertes par l'accord ayant fait appel aux ESAT, EA, TIH dans l'année	X	
Montant du CA utile confié aux ESAT, EA et TIH	X	X
Montant de baisse de contribution générée par ces achats pour les entreprises sous les 6 %	X	X
<b>Information, sensibilisation, formation</b>		
Revue annuelle des actions proposées par la mission handicap nationale et bilan de leur utilisation par les entreprises de la branche	X	
<b>Pilotage, animation et suivi</b>		
Part des entreprises ayant présenté l'accord en CODIR et CSE dans les 6 mois suivants la signature de l'accord	X	
Part des entreprises ayant un référent handicap disposant d'une lettre de mission signée	X	
Temps moyen dédié à cette mission		
Budget alloué au titre de l'année	X	X
Budget dépensé au titre de l'année	X	X



	Au niveau de la branche	Au niveau de chaque entreprise
Éléments consolidés de réponse à l'obligation d'emploi		
Effectif d'assujettissement	X	X
Effectif de BOETH employés	X	X
Nombre d'Unités bénéficiaires générées par l'emploi	X	X
Taux d'emploi (direct)	X	X
Contribution brute et contribution nette après déductions possibles (achats, intérim, ECAP)	X	X

## Annexe 6 Détail des aides individuelles visant le maintien de l'employabilité

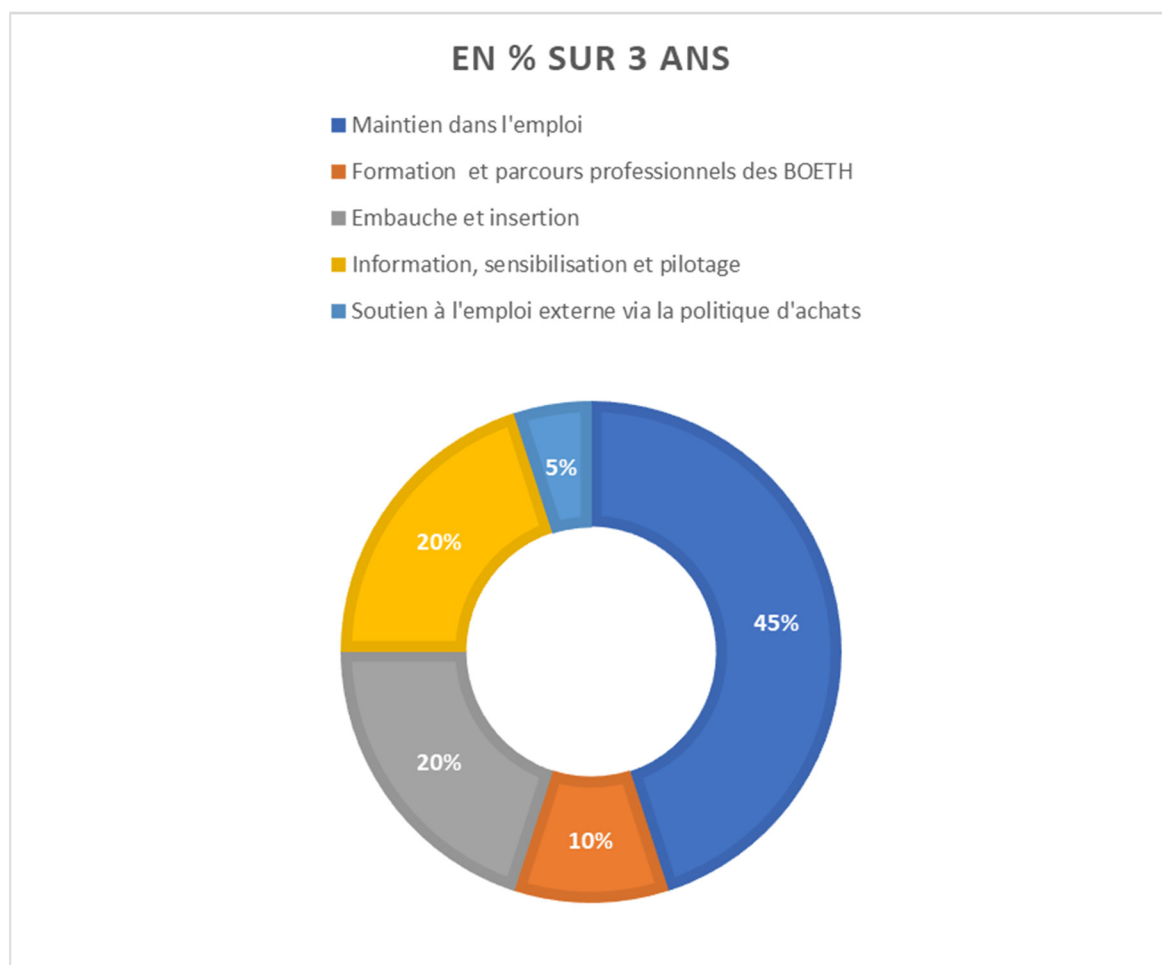
Ces aides se distinguent des actions prises au titre des mesures appropriées visant l'aménagement des situations de travail par le fait :

- que leurs effets peuvent aider la personne à la fois dans sa sphère professionnelle mais aussi privée ;
- qu'elles constituent une action positive supplémentaire de la part de l'employeur ne répondant pas à une obligation légale ;
- qu'elles interviennent toujours après la mobilisation de toutes les aides de droit commun mobilisables (sécurité sociale, mutuelle, MDPH au titre de la PCH...) mais en amont de l'éventuelle aide de l'Agefiph.

Il s'agit des aides suivantes, dans la limite de montants ci-dessous :

Type d'aides	Montant et conditions
Participation au passage d'un permis de conduire adapté	1 000 € maximum une fois dans la vie professionnelle du salarié
Aide à l'adaptation d'un véhicule justifiée par le handicap et permettant l'accès ou le maintien en emploi	Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droits commun sollicitées : 4 000 € maximum sur la durée de l'accord
Aide à l'acquisition d'un véhicule adapté hors boîte automatique justifiée par le handicap et permettant l'accès ou le maintien en emploi	Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droits commun sollicitées : 4 000 € maximum sur la durée de l'accord
Participation aux frais de déménagement imposé par la situation de handicap (par exemple : accès à un logement répondant aux besoins d'accessibilité)	1 000 € maximum sur la durée de l'accord
Financement complémentaire d'appareillages destinés à la compensation du handicap et dont l'utilisation se prolonge en dehors des locaux de l'entreprise	Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droits commun sollicitées et avant aide éventuelle de l'Agefiph : <ul style="list-style-type: none"><li>– 800 € par prothèse et 1 600 € pour 2 prothèses sur la durée de l'accord ;</li><li>– montant porté à 2 000 € pour un fauteuil roulant : attribuable au maximum 1 fois sur la durée de l'accord.</li></ul>

## **Annexe 7** Répartition du budget prévisionnel sur 3 ans (2023-2025)



## **Annexe 8 Glossaire**

AGEFIPH – Association de gestion des fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées.

BOETH – Bénéficiaire de l’obligation d’emploi de travailleurs handicapés.

CDAPH – Commission des droits et de l’autonomie des personnes handicapées.

CME – Cellule de maintien en emploi.

DOETH – Déclaration obligatoire d’emploi de travailleurs handicapés.

EA – Entreprise adaptée.

ESAT – Établissement de service et d’aide par le travail.

LPC – Langage parlé complété.

LSF – Langue des signes française.

MDPH – Maison départementale des personnes handicapées.

OETH – Obligation d’emploi de travailleurs handicapés.

PCH – Prestation de compensation du handicap.

RQTH – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

RLH – Reconnaissance de lourdeur du handicap.

STPA – Secteur du travail protégé et adapté.

TIH – Travailleur handicapé indépendant.

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**  
(15 mars 2021)

**Avenant n° 6 du 17 mai 2023**

relatif à la modification de l'annexe 5

« Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels »

NOR : ASET2350673M

IDCC : 3239

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

**FEPEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**SPAMAF ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CSAFAM,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « Assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

**Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima conventionnels bruts**

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, de la nouvelle augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> mai 2023 et de la volonté des partenaires sociaux de porter le salaire horaire des assistants maternels 6 % au-dessus du minimum légal prévu à l'article D. 423-9 du code de l'action sociale et des

familles, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE <sup>[1]</sup>	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,43 €	4 %	3,57 €
[1] Titre assistant maternel – garde d'enfants.			

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. À défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

## Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 17 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**  
(15 mars 2021)

**Avenant n° 6 du 17 mai 2023**

relatif aux modifications de l'annexe 6

« Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier »

NOR : ASET2350675M

IDCC : 3239

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

**FEPEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**SPAMAF ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CSAFAM,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « Salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

**Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima conventionnels bruts**

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, de la nouvelle augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> mai 2023 et de l'accord étendu tendant à porter le salaire horaire du niveau I à 1,02 Smic (ou Smic + 2 %),

la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,75 €	2 044,50 €	4 %	12,22 €	2 126,28 €
II	11,82 €	2 056,68 €	4 %	12,29 €	2 138,46 €
III	11,95 €	2 079,30 €	4 %	12,43 €	2 115,84 €
IV	12,14 €	2 112,36 €	4 %	12,63 €	2 162,82 €
V	12,32 €	2 143,68 €	5 %	12,94 €	2 251,56 €
VI	12,82 €	2 230,68 €	5 %	13,46 €	2 342,04 €
VII	13,11 €	2 281,14 €			
VIII	13,50 €	2 349,00 €			
IX	14,23 €	2 476,02 €			
X	15,02 €	2 613,48 €			
XI	15,92 €	2 770,08 €			
XII	16,88 €	2 937,12 €			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi-repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. À défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

## Article 2 | Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- coût d'un repas : 4,70 € ;
- coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

## Article 3 | Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 17 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)



Accord professionnel

**CAISSE D'ÉPARGNE**

**Accord du 22 décembre 2022**

relatif à l'emploi et à l'égalité des chances  
des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2350678M

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

**BPCE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**SNE CFE-CGC ;**

**Sud Solidaires BPCE ;**

**SU UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Au cœur des engagements des entreprises de la branche Caisse d'épargne en faveur de la diversité au sens large et de la promotion de l'égalité de chances, l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap occupe une place de premier choix.

Il s'agit pour elles de s'engager au quotidien pour intégrer professionnellement des personnes en situation de handicap dans les meilleures conditions, concilier les contraintes liées à leur handicap et leur situation professionnelle, et leur faire bénéficier des mêmes perspectives d'évolution que les autres salariés.

Cette mobilisation relève tout à la fois :

- d'une responsabilité sociale ;
- d'un enjeu de performance lié à l'accueil et à la mise en valeur de tous les talents ;
- d'une marque nécessaire et légitime de solidarité quand une situation de handicap fragilise la vie professionnelle.

Cette politique, déployée dans toutes les entreprises de la branche et du groupe BPCE, se traduit par une augmentation de l'emploi des personnes en situation de handicap depuis plusieurs années. Cette évolution positive repose sur plusieurs dispositifs structurants au premier rang

desquels, les accords handicap successifs conclus depuis 2007, qui déterminent le cadre, fixent les objectifs et permettent de mobiliser des moyens.

La situation au moment de la renégociation de l'accord est la suivante :

	<b>Situation à fin 2019, dernière année de l'accord précédent</b>	<b>Objectifs Accord 2020/2022</b>	<b>Indicateurs au 31 décembre 2021 à N-1 de la fin d'accord</b>
Nombre de BOETH présents au 31 décembre	2 044	Pas d'objectif défini	2056
Taux d'emploi (direct)	4,76 % (non comparable du fait du changement des modalités de calcul)	Atteindre 6 %	6,97 %
Nombre de BOETH recrutés (CDI, alternants et CDD ≥ à 6 mois)	158 recrutements dont 58 % en CDI sur la durée de l'accord 2017-2019	180 recrutements dont au moins 30 % en CDI	113 recrutements dont 62 % en CDI
Montant des achats au secteur du travail protégé et adapté	CA utile 3,3 M €	Faire progresser le CA utile de 10 % sur la durée de l'accord	CA utile 3,3 M €

Les nouveaux engagements qualitatifs et quantitatifs de ce 6<sup>e</sup> accord ont été en grande partie élaborés sur la base des retours d'expérience du réseau des référents handicap et de la 1<sup>re</sup> enquête conduite en 2021 auprès de l'ensemble des BOETH de la branche (1 036 répondants pour la branche Caisse d'épargne, soit un taux de réponse de 68,3 %).

Ce 6<sup>e</sup> et dernier accord agréé (en l'état actuel de la législation) entend poursuivre les ambitions de la branche en matière d'inclusion.

Il devra permettre de relever les enjeux suivants :

- poursuivre la politique de prévention de la désinsertion professionnelle et en faveur du maintien dans l'emploi ;
- maintenir l'employabilité par la formation, le parcours professionnel et la prise en compte des besoins de compensation des collaborateurs en situation de handicap ;
- favoriser l'accès à l'emploi et recruter des personnes en situation de handicap ;
- soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap travaillant au sein du secteur du travail protégé et adapté par la politique d'achat ;
- renforcer la lutte contre les biais décisionnels induits par les stéréotypes ou préjugés en matière de handicap et faire évoluer le regard au sein de l'entreprise par l'information et la communication ;
- anticiper la fin programmée de l'accord collectif agréé et envisager dès la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2025 les meilleures conditions offertes à cette date pour poursuivre cet engagement.

La mise en œuvre de ces actions implique de :

- développer les connaissances et les compétences des acteurs clés du portage et de la mise en œuvre de la politique handicap (référents handicap, RH, acteurs de la santé au travail, membres des CSSCT, managers...) ;
- faciliter et encourager l'acceptation par chacun des situations de handicap afin de permettre aux collaborateurs concernés d'oser en parler et ainsi de mieux concilier leur handicap avec leur vie professionnelle ;
- renforcer les interactions et les échanges de bonnes pratiques entre les différentes entreprises de la branche et du groupe BPCE ;

- coordonner les dispositifs prévus par le présent accord avec ceux des autres accords applicables dans la branche et notamment l'accord sur la qualité de vie au travail pour développer les solidarités et le soutien aux salariés aidants.

La branche Caisse d'épargne s'engage à maintenir un taux d'emploi supérieur à 6 % tout au long de l'accord et encourage chaque entreprise à viser cet objectif ou à se maintenir au-dessus des 6 % pour celles ayant déjà atteint l'obligation légale.

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

### **1.1. Les bénéficiaires de l'accord**

Constitue un handicap, au sens de la loi du 11 février 2005, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Cette définition démontre le caractère multiple et situationnel du handicap et doit inviter à mener pour chaque situation une analyse en vue d'apporter, si nécessaire, une solution spécifique adaptée.

Le présent accord concerne les collaborateurs visés par les dispositions de l'article L. 5212-13 du code du travail et repris en détail en annexe 1, ainsi que les personnes qui auraient engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier.

Dans l'éventualité où ces derniers n'obtiendraient finalement pas la RQTH\*, ils perdraient le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre ou engagées.

Enfin, il est rappelé que le décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018, relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé prévoit pour éviter les situations de rupture de droits au moment du renouvellement de la RQTH\*, que les effets du bénéfice de la RQTH délivrée au titre de la précédente décision par la CDAPH sont prorogés pour une durée de 4 mois maximum sous réserve que :

- la demande de renouvellement intervienne avant l'échéance de cette décision ;
- la CDAPH ait statué avant et au plus tard 4 mois après la réception de la demande réputée recevable.

Le bénéfice de la prorogation demeure acquis quelle que soit la décision finale.

En conséquence, les salariés dans cette situation pourront bénéficier des dispositions du présent accord et être comptabilisés au titre de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) jusqu'à 4 mois après la fin de validité de leur RQTH\*.

### **1.2. Les entreprises concernées**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Caisses d'épargne mentionné à l'article 5-1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'épargne et des Banques populaires. Le détail des entreprises couvertes par l'accord à date de la signature est fourni en annexe.

### **1.3. Les acteurs de la politique « handicap »**

En déclinaison de la politique de branche définie dans cet accord, la direction générale de chaque entreprise définit et est responsable sur son périmètre des conditions de mise en

œuvre. Elles impulsent une dynamique notamment auprès de la ligne managériale sur toutes les dimensions de l'accord (embauche, intégration, formation, maintien en emploi...).

La mission handicap nationale effectue son rôle d'animation, de mise en œuvre et de suivi des dispositions de l'accord. Elle est rattachée à la direction des ressources humaines groupe.

Le référent handicap de chaque entité de la branche, interlocuteur privilégié de l'ensemble des salariés en situation de handicap de son entreprise, agit dans leur intérêt, avec un rôle de coordinateur vis-à-vis du responsable hiérarchique, du gestionnaire RH, en s'appuyant sur les services médico-sociaux et l'équipe mission handicap nationale ainsi que sur tout autre intervenant dont l'expertise pourrait s'avérer nécessaire dans le cadre du dossier concerné.

Le manager, dans le cadre de sa mission d'encadrement et de développement des salariés, agit au quotidien dans l'accompagnement de son collaborateur.

Le service de santé au travail : le salarié en situation de handicap bénéficie d'une surveillance médicale renforcée par la médecine du travail. La réalisation d'actions d'aménagements de poste et de maintien dans l'emploi ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord du salarié et à la demande expresse du médecin du travail.

Les assistantes sociales interlocuteurs des personnes en situation de handicap, assurent auprès des salariés et/ou de leur famille, écoute, information et orientation. Elles accompagnent les personnes en situation de handicap et peuvent assurer en liaison avec le médecin du travail, la constitution des dossiers de demande de financement et de matériel adapté. Les assistantes sociales jouent un rôle charnière entre les personnes en situation de handicap et le référent handicap.

Les représentants du personnel qui outre leurs prérogatives légales, font partie des interlocuteurs privilégiés des salariés qui ont vocation à être sollicités pour les mesures et actions menées dans le cadre de la politique handicap.

Les experts : l'aide d'experts tels que ergonomes, psychologues... peut être sollicitée.

## **Article 2 | Agir pour le maintien dans l'emploi**

L'enquête conduite en 2021 auprès des BOETH de la branche met en évidence que :

- pour 72 %<sup>[1]</sup> des répondants, la situation de handicap s'est déclarée après leur intégration au sein du groupe ;
- pour 59 % des répondants, un aménagement de leur poste a été mis en place et que cela a eu pour effet d'améliorer leur qualité de vie au travail ;
- l'absence de partage concernant la situation de handicap (dans 87 % des cas invisible) a entraîné une perte de chance de bénéficier d'un aménagement : 57 % de non-aménagement pour ceux n'ayant pas partagé avec leur manager contre 41 % pour l'ensemble des répondants ;
- l'absence d'aménagement peut encore trouver sa source dans une inquiétude à faire part de son handicap ou dans une méconnaissance des dispositifs de l'accord.

Par ailleurs, selon une estimation de l'IGAS, 1 à 2 millions de salariés, soit 5 à 10 %<sup>[2]</sup> d'entre eux, sont à court ou moyen terme exposés à un risque de désinsertion professionnelle en raison de leur état de santé ou d'un handicap.

[1] L'ensemble des données relatives à l'enquête conduite en 2021 auprès de l'ensemble des BOETH du groupe BPCE et citées dans l'accord portent sur les scores obtenus au sein de la branche Caisse d'épargne.

[2] Rapport IGAS 2017 : « La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés ».

Enfin, la loi du 2 août 2021, qui vise à faire de la prévention le principe cardinal d'action en matière de santé au travail, fait de la prévention de la désinsertion professionnelle un axe stratégique.

Fortes de l'expérience des précédents accords, des résultats de l'enquête, et des dernières inflexions données par la loi santé au travail d'août 2021, les parties réaffirment la nécessité de :

- détecter les situations le plus en amont possible ;
- d'œuvrer pour des environnements de travail sereins, permettant à chacun d'exprimer son unicité et de parler des conséquences d'une situation de handicap visible ou invisible ;
- de favoriser une prise en charge des situations de manière coordonnée et pluridisciplinaire.

Les signataires rappellent les notions sur lesquelles repose la politique de maintien dans l'emploi :

- la compensation du handicap consistant à prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que le handicap ne constitue pas une gêne dans une situation donnée ;
- l'obligation d'aménagement raisonnable<sup>[1]</sup> imposant à l'employeur de prendre « toutes les mesures appropriées » en fonction des besoins dans une situation concrète pour permettre l'accès à l'emploi, le maintien en emploi, la formation, le parcours professionnel... sous réserve que cela n'entraîne pas de « charges disproportionnées ».

Il est donc rappelé que les actions conduites au titre du maintien dans l'emploi ne visent pas à conférer un traitement préférentiel aux personnes handicapées, considérées en tant que groupe défavorisé, mais à garantir à chaque personne en situation de handicap, une égalité réelle dans une situation concrète de travail et d'emploi.

Ces 2 notions définissent le cadre dans lequel sera menée toute démarche de maintien dans l'emploi au sein de la branche Caisse d'épargne.

## 2.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne suivront les indicateurs suivants :

Référentiel d'évaluation du maintien dans l'emploi	
Indicateurs d'activité	Montant consacré aux aménagements de situation de travail de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)
	Nombre de réunions d'une cellule de maintien dans l'emploi
	Nombre de situations étudiées
	Nombre de situations réglées
Indicateur de contexte	Évolution du nombre de nouvelles reconnaissances de situation de handicap (au titre de la RQTH*, incapacité permanente partielle (IPP), ou pensionnés invalides) hors recrutements
Indicateurs d'impact	Part des RQTH* échues ayant donné lieu à un renouvellement
	Étude comparée entre la part des BOETH* licenciés suite à inaptitude et la part des salariés (toute population) licenciés suite à inaptitude

Ces données seront agrégées au niveau de la mission handicap nationale dans le cadre des dispositions de suivi de l'accord.

[1] Guide du Défenseur des droits « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable ».

## 2.2. Mesures et actions prioritaires

### 2.2.1. Mesures favorisant la détection des situations et l'anticipation

La détection précoce des situations à risque permet d'agir avec plus de sérénité, de temps et dans une plus grande concertation. À cette fin, seront menées les actions suivantes :

- suivi des arrêts de plus de 90 jours de tous les collaborateurs sous la responsabilité des équipes RH et mise en place d'un dispositif d'information à destination des salariés en arrêt visant à rappeler leurs droits et leur possibilité de bénéficier d'un rendez-vous de liaison pendant l'arrêt de travail. Ce dernier se réalise en présence du service de prévention et de santé au travail, pour tout arrêt de travail dès un mois. Il vise, si le salarié le souhaite, à préparer son retour dans l'entreprise et à l'informer des mesures d'accompagnement mobilisables. La présence du référent handicap est possible à la demande du salarié ;
- mobilisation de l'assistante sociale pendant l'arrêt de travail ;
- recours à la visite médicale de pré-reprise, entre le salarié et le médecin du travail, désormais ouverte à tous les salariés en arrêt de travail d'un mois contre trois mois jusqu'ici. Dans le cadre de cette visite, le médecin du travail peut proposer, en fonction de l'état de santé du salarié, des mesures d'aménagement de poste ;
- coordination entre le gestionnaire RH et le référent handicap pour enclencher un suivi particulier des personnes en situation de handicap en arrêt fréquent ou de longue durée ;
- formation des managers de proximité, afin qu'ils exercent une veille et partagent au plus tôt avec les équipes RH et les services de santé au travail les situations de difficultés rencontrées ;
- poursuite sur toute la durée de l'accord du numéro vert « Handicap & vie au travail » tenu par un cabinet externe permettant à tout salarié en poste ou en arrêt, d'exposer sa situation, de questionner sur l'utilité de la reconnaissance administrative d'un handicap ou de disposer d'un éclairage sur toute question relative aux droits des salariés reconnus travailleurs handicapés. Cette ligne permet l'accès à des consultants handicap, à des ergonomes ou encore à des psychologues du travail et garantit la confidentialité des échanges.

Il est également rappelé que les travailleurs en situation de handicap bénéficient de modalités de suivi adaptées dans le cadre des visites de prévention et d'information des services de santé au travail selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

### 2.2.2. Mesures visant l'aménagement des situations de travail

#### *Accompagnement à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)*

88 % des répondants à l'enquête conduite en 2021 auprès des BOETH\* de la branche conseil-leraient à une personne en situation de handicap de se faire reconnaître travailleur handicapé et de le faire connaître au sein de leur entreprise.

Pourtant, de nombreux salariés confrontés à des difficultés de santé durables ignorent qu'ils pourraient initier une demande de reconnaissance de leur situation de handicap ou tout simplement hésitent à le faire. Il est en effet rappelé que la démarche de reconnaissance s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel.

Aussi, afin de permettre aux salariés qui peuvent y prétendre de bénéficier pleinement de l'accord, ils seront sensibilisés par divers moyens à l'utilité d'une RQTH et à la mise à jour régulière de leur situation vis-à-vis de la commission des droits et d'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) :

- travail du réseau des médecins du travail, du réseau handicap et des services sociaux en termes d'information et d'aide à la constitution du dossier si cela est souhaité par le salarié ;

- autorisation d’absence payée dans la limite de deux jours par an (fractionnables par demi-journées) pour permettre la réalisation des démarches suivantes : démarches administratives de reconnaissance du handicap, suivi médical lié au handicap, rendez-vous avec un prescripteur de matériel de compensation du handicap. Cette mesure s’applique à tous les salariés reconnus bénéficiaires de l’obligation d’emploi de travailleurs handicapés et non aux seuls titulaires d’une RQTH\*. Les justificatifs à fournir à l’entreprise peuvent être de diverses natures : attestation sur l’honneur, attestation du médecin ou de tout professionnel agissant au titre d’un besoin de compensation du handicap (audioprothésiste par exemple), bulletin de situation ou d’hospitalisation... Chaque entreprise de la branche Caisse d’épargne est libre de porter ce volume à 3 jours, si le médecin du travail atteste de ce besoin en lien avec la situation de handicap ;
- envoi d’un courrier d’alerte 9 mois avant l’échéance de la RQTH\* accompagné des coordonnées du référent handicap et de la plaquette « Le handicap, parlons-en » élaboré au cours de l’accord précédent et qui sera mise à jour.

### *Gestion pluridisciplinaire des situations via la mobilisation de cellules de maintien dans l’emploi*

Le travail en pluridisciplinarité est à poursuivre et à intensifier. Il s’exprime notamment au travers de la mobilisation de cellules de maintien dans l’emploi (CME) ayant pour objectif de préparer, le plus tôt possible, la reprise du travail ou le maintien dans l’emploi d’une personne rencontrant un problème de santé faisant peser un risque sur le maintien de son activité professionnelle. Les signataires rappellent ici l’importance de :

- associer étroitement le salarié à la démarche ;
- respecter le cadre de confidentialité et les règles de déontologie de chacun ;
- déclencher une CME\* le plus tôt possible ;
- assurer un pilotage de chaque situation traitée en CME\* ;
- tracer les étapes successives de recherches de solutions ;
- encourager les retours et les partages d’expériences.

Les modalités d’organisation de ces cellules (fréquence, condition de mise en place, composition) sont définies par chaque entreprise de la branche Caisse d’épargne. Elles associent *a minima* les RH, le référent handicap, le service de santé, le management et impliquent que le salarié soit étroitement associé à l’analyse de la problématique et à la recherche de solutions.

Les CSE sont informés une fois par an *a minima*, dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale de l’entreprise, de l’ensemble des actions conduites par ces CME\* dans le respect de la confidentialité des situations individuelles.

### *Recherche des solutions au poste et au-delà et suivi de l’efficacité des mesures prises*

L’égalité de traitement passe par une forme d’adaptation active et continue aux besoins de la personne en situation de handicap, dès lors que son handicap le justifie, via l’adoption de mesures appropriées. Par mesures appropriées, il faut entendre des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap permettant de garantir une égalité de traitement à l’égard du travailleur handicapé concerné. Ces mesures dépassent le cadre des simples aménagements ergonomiques du poste de travail. Elles visent à garantir l’égalité de traitement à l’égard des travailleurs handicapés dans toutes les situations de travail et d’emploi.

Les solutions de maintien dans l’emploi sont d’abord recherchées au poste initial par l’aménagement de l’organisation du travail (temps de travail, organisation des horaires, tâches et missions...) et/ou par l’aménagement technique du poste (à cette fin, une expertise peut être mobilisée : ergonomiste, ergothérapeute, spécialiste de la déficience visuelle ou auditive, psychologue du travail...).



En l'absence de solution, la recherche est élargie vers d'autres métiers du groupe sur le site d'appartenance et sur les autres sites, sur des métiers compatibles avec les restrictions à l'emploi et les compétences exigées. Des formations de remise à niveau pourront être proposées à cette fin. Enfin, la solution de maintien dans l'emploi peut également passer par la réalisation d'un projet professionnel à l'externe.

Les aménagements des situations de travail sont financés selon la situation de la branche et de chaque entreprise :

- si la branche présente un taux d'emploi global de 6 % ou plus<sup>[1]</sup>, les entreprises peuvent faire appel aux aides financières de l'Agefiph ;
- si la branche ne présente pas un taux d'emploi de 6 %, les entreprises ne peuvent bénéficier de l'offre de services et des aides de l'Agefiph à l'exception de l'accompagnement Cap emploi, de l'accompagnement emploi handicap réalisé par l'Agefiph, de l'aide financière liée à la reconnaissance de lourdeur du handicap (RLH) et des aides individuelles (art. 2.2.3). Elles financent alors par elles-mêmes les aménagements de poste selon le budget libéré par l'accord agréé (lorsque l'entreprise est sous les 6 %). En cas de budget insuffisant ou nul, l'entreprise finance l'aménagement au même titre que les autres aménagements qui seraient demandés par le médecin du travail pour des salariés non reconnus travailleurs handicapés.

Il est demandé pour chaque dossier que :

- le médecin du travail atteste de ce besoin d'aménagement par un courrier ;
- le bénéficiaire soit reconnu BOETH\* ou en cours de reconnaissance.

Le référent handicap coordonne la démarche avec les autres membres de la CME\*, si cette dernière a été sollicitée.

Tous les aménagements suivants (matériels et prestations – liste non exhaustive) sont pris en charge par l'accord sous réserve des fonds disponibles ou par l'Agefiph (selon son offre de services à l'instant T), au titre de l'aménagement exclusif de la situation de travail, sans exclure les situations particulières de télétravail, à la condition que les besoins permettent de compenser le handicap :

- étude ergonomique, adaptation du poste au regard des capacités de la personne ;
- équipements et outillages spécifiquement adaptés au handicap (sièges, bureaux à hauteur variable...) ;
- solutions d'accompagnement, d'évaluation, de reconversion et de bilans de compétences ;
- prestations spécifiques de formation ;
- prise en charge d'une interface de communication pour les collaborateurs sourds et malentendants ;
- matériels et logiciels informatiques pour personnes mal ou non voyantes, dyslexiques, dyspraxiques ;
- prestations d'interprétation en LSF<sup>[2]</sup> ou LPC<sup>[3]</sup>... ;
- mise en place d'un transport adapté pour les trajets domicile-travail rendue impérative pour le maintien en emploi (pas de possibilité d'un autre mode de transport en raison du handicap) ;
- réalisation d'un bilan professionnel, notamment lorsqu'un salarié, sur avis du médecin du travail, ne peut plus ou ne pourra plus à terme occuper son poste d'origine. Ces bilans qui permettent de préciser les aptitudes comme le potentiel d'évolution vers d'autres activités

[1] L'atteinte du taux d'emploi s'apprécie au niveau où a été signé l'accord.

[2] LSF : langue des signes française.

[3] LPC : langage parlé complété.



sont pris en charge dans le budget de l'accord, s'ils sont directement en lien avec une problématique de maintien dans l'emploi.

Dans le cadre du développement du télétravail ainsi que de sa mise en œuvre, les entreprises de la branche veillent à ce que le principe de non-discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap soit respecté.

Toutes les personnes en situation de handicap accompagnées au titre du maintien dans l'emploi font l'objet d'un suivi annuel par le référent handicap. L'objectif est notamment de s'assurer de la bonne mise en place des mesures adaptées décidées et de déterminer si ces dernières doivent être ajustées ou complétées.

Par ailleurs, il est rappelé que dans le cas particulier où la solution de maintien dans l'emploi passe par un reclassement à un poste de qualification moindre, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération (au prorata de son temps de travail) ainsi que de sa classification antérieure.

Concernant les dispositifs de fin de carrière, ils sont prévus par l'accord relatif à la GEPP groupe du 12 juillet 2022. Le présent accord adapte favorablement l'aménagement des fins de carrière et la transmission entre activité et retraite pour les salariés reconnus travailleurs handicapés.

#### Accès au dispositif n° 1 : temps partiel de fin de carrière

Ce dispositif de temps partiel constitue une aide destinée aux salariés à temps complet et désirant passer à temps partiel. Il intervient sur une durée comprise entre 24 et 48 mois (contre 36 pour l'ensemble des salariés) précédant immédiatement le départ volontaire à la retraite sur demande exclusive du salarié reconnu travailleur handicapé et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise.

Les salariés reconnus travailleurs handicapés autorisés à travailler à temps partiel dans le cadre du présent dispositif, bénéficient, à titre dérogatoire, d'une majoration de 9 % de leur rémunération brute annuelle de base proratisée. Cette majoration est exclusive de toute autre dispositif de majoration de la rémunération des salariés à temps partiel en vigueur dans l'entreprise. Le dispositif le plus favorable au salarié sera appliqué.

#### Accès au dispositif n° 2 : aménagement du temps de travail sous forme de congé de fin de carrière (CFC)

Ce dispositif est établi pour une durée de 12 ou 24 mois précédant impérativement le départ volontaire à la retraite, à la demande exclusive du salarié reconnu travailleur handicapé et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise.

L'entrée de ce dispositif est réservée aux salariés travaillant *a minima* à 80 %. Il donne lieu avant sa mise en œuvre à la formalisation d'un avenant spécifique au contrat de travail, matérialisant les engagements réciproques des parties et l'acceptation d'un congé de fin de carrière.

Le salarié reconnu travailleurs handicapés entrant dans le congé de fin de carrière perçoit une rémunération annuelle brute égale à 80 % du salaire de base annuel, proratisé en considération de son taux d'activité le cas échéant.

Pour être éligible à ces mesures d'aménagement des fins de carrière, le salarié reconnu travailleur handicapé doit avoir 5 années d'ancienneté minimum au sein du groupe à la date d'entrée dans le dispositif.

### 2.2.3. Aides individuelles visant le maintien de l'employabilité

Le maintien en emploi durable peut également passer par l'adoption par l'entreprise de mesures visant à maintenir l'employabilité de ses salariés en situation de handicap les aidant à faire face à des besoins de compensation de leur handicap dans un champ professionnel et per-

sonnel. Il s'agit ainsi d'aider les salariés en situation de handicap à prévenir ou compenser des désavantages qui pèsent sur eux, notamment dans le domaine de l'emploi.

Ces aides se distinguent des actions prises au titre des mesures appropriées visant l'aménagement des situations de travail (art. 2.2.2) par le fait :

- que leurs effets peuvent aider la personne à la fois dans sa sphère professionnelle mais aussi privée ;
- qu'elles constituent une action positive supplémentaire de la part de l'employeur ne répondant pas à une obligation légale ;
- qu'elles interviennent toujours après la mobilisation de toutes les aides de droit commun mobilisables (sécurité sociale, mutuelle, MDPH au titre de la prestation de compensation du handicap [PCH]...) mais en amont de l'aide possible de l'Agefiph.

Il s'agit des aides suivantes, dans la limite de montants indiqués en annexe :

- participation au passage d'un permis de conduire adapté ;
- aide à l'adaptation du véhicule ou à l'acquisition d'un véhicule aménagé justifiée par le handicap ;
- participation aux frais d'un déménagement imposé par une situation de handicap ;
- financement complémentaire d'appareillages destinés à la compensation du handicap et dont l'utilisation se prolonge en dehors des locaux de l'entreprise (ex. prothèse auditive).

Il est rappelé que les aides de l'Agefiph ne peuvent pas être attribuées postérieurement à la date de réalisation de l'action ou prendre effet après cette date et que le financement sur le budget de l'accord doit intervenir en amont des aides de l'Agefiph.

Ces aides sont non soumises à l'assiette des cotisations sociales, sous réserve :

- qu'elles soient strictement accordées aux collaborateurs BOETH\* ;
- que le lien entre l'aide consentie et le handicap soit établi (à ce titre, un écrit est demandé au médecin du travail ou à l'assistante sociale) ;
- que cette aide soit attribuée non pas de manière automatique mais après examen individualisé du dossier par une personne compétente en la matière (assistante sociale) ou une commission *ad hoc* (CME\*).

### 2.3. Autres mesures possibles pour amplifier l'action

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne ont pu au cours des accords précédents mettre en place des mesures ou actions complémentaires. Dans un souci de partage et de démultiplication de ces bonnes pratiques, citons par exemple :

- la mise en place de chèques CESU visant à aider à un meilleur équilibre de vie (cette mesure ne peut pas être financée sur le budget de l'accord handicap) ;
- la signature d'un accord de dons de jours dont les bénéfices peuvent être ouverts aux salariés dits aidants et aux salariés en situation de handicap ;
- la mise en place d'un réseau d'ambassadeurs en situation de handicap. Sous l'animation du référent local, leurs missions peuvent prendre des formes diverses comme :
  - écouter et conseiller des collègues en situation de handicap ou des collègues aidants d'un enfant ou conjoint handicapé ;
  - apporter vécu et idées afin d'améliorer la mise en œuvre de l'accord tant au niveau local que sur sollicitation de la mission handicap nationale ;
  - participer à l'alimentation de supports de communication sur le sujet du handicap ;
  - contribuer au rayonnement de l'engagement handicap de l'entreprise ;

- le développement de dispositifs d’immersion (d’une durée variable) permettant tout à la fois :
  - la découverte d’un nouveau métier (pour les dispositifs courts de type « vis ma vie ») ;
  - le deuil d’un ancien métier ne pouvant plus être exercé en raison du handicap ;
- le développement de compétences en vue de la construction et aboutissement d’un projet d’évolution professionnelle (pour les dispositifs plus longs).

### **Article 3 | *Agir pour l’employabilité : garantir l’égalité des chances dans l’accès à la formation et les parcours professionnels***

L’enquête conduite auprès des BOETH de la branche de la Caisse d’épargne et du groupe BPCE invite à poursuivre l’engagement en faveur de l’égalité des chances dans l’accès à la formation et pour les parcours professionnels.

La direction et les organisations syndicales représentatives signataires réaffirment en conséquence l’importance que, par les mesures de l’accord, les travailleurs en situation de handicap puissent développer un projet professionnel en rapport avec leurs ambitions, leurs aptitudes et les opportunités offertes par les entreprises de la branche Caisse d’épargne, sans que le handicap constitue une entrave.

#### **3.1. Mesures prioritaires**

##### **3.1.1. Actions en faveur de l’égalité des chances en matière de formation**

Avec l’objectif d’accompagner le projet professionnel, d’assurer l’employabilité et si nécessaire de permettre le retour ou le maintien à l’emploi, une attention toute particulière est apportée par les managers à la formation des salariés en situation de handicap de leurs équipes, (sous réserve que cette information ait été partagée par le salarié avec son manager).

Le plan de formation individuel du salarié doit tenir compte, si besoin, des particularités liées au handicap. Le gestionnaire RH, en lien avec les managers, et le référent handicap, veille à ce que les formations internes ou externes soient mises en œuvre selon des modalités appropriées compatibles avec le handicap de la personne. Une attention devra tout particulièrement être apportée à la situation des salariés bénéficiaires de l’obligation d’emploi à temps partiel.

Il est rappelé que le budget de l’accord peut permettre la prise en charge des surcoûts suivants permettant l’accès à la formation d’un collaborateur bénéficiaire : prestations d’interprétariat en LSF\* ou LPC\*, traductions sous forme de sous-titrage écrit en temps réel (vélotypie), allongement de la durée de formation (pour faire face à des besoins de soins par exemple). Il en va de même pour les éventuels surcoûts en lien avec le handicap et relatifs aux transports vers les lieux de formation ou à des besoins spécifiques d’hébergement.

Lors de sa conception, le cahier des charges formation prendra en compte les attendus concernant l’accessibilité des parcours de formation (présentiel, e-learning, blended learning...) à tout type de handicap, et notamment aux handicaps sensoriels.

Par ailleurs, les dispositifs permettant d’accroître le niveau de qualification des personnes en situation de handicap doivent être promus auprès des personnes concernées, notamment celui concernant la VAE ou tout autre dispositif de formation bancaire diplômante. Les équipes RH veilleront notamment à apporter un éclairage aux salariés reconnus travailleurs handicapés sur le nouveau dispositif de compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF) et sur sa majoration (décret n° 2019-566 du 7 juin).

Les référents handicap sont invités lors de leurs échanges avec les salariés en situation de handicap à accorder une attention particulière à l’accès à la formation autre que réglementaire

et à agir pour celles et ceux n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 2 ans, afin de comprendre les causes de cette situation et d'y remédier si nécessaire.

### 3.1.2. Actions en faveur de l'égalité des chances en matière de parcours professionnel

L'enquête a démontré que si 82 % des répondants de la branche ont partagé leur situation de handicap avec leur manager, les entretiens annuels ne sont que dans 3 cas sur 10 une occasion d'évoquer l'incidence du handicap et les éventuels besoins associés.

Dès lors que l'existence d'une situation de handicap est partagée par le collaborateur avec son manager, ce dernier, veille tout particulièrement à la bonne adéquation des aménagements effectués, à l'intégration au sein de l'équipe, à l'acquisition et au développement des compétences, comme au parcours professionnel.

Ces points sont à aborder lors de l'entretien d'évaluation professionnelle et de l'entretien professionnel. Les référents handicap seront invités en amont de chaque campagne annuelle des entretiens annuels à remettre respectivement aux managers, ainsi qu'aux salariés en situation de handicap une fiche pratique élaborée par la mission handicap nationale. Elle a pour vocation de les aider à accorder dans les entretiens une juste place au handicap.

Tout besoin identifié en lien avec le handicap est à remonter au plus tôt au référent handicap et au gestionnaire RH par le manager.

Il est entendu que l'état de capacité après aménagement optimal de la situation de travail doit être pris en compte par le manager dans la fixation des objectifs. Il peut pour cela s'appuyer sur l'analyse du médecin du travail et la connaissance de la situation par le référent handicap, afin de juger de la pertinence d'une telle action. Si nécessaire, un appui externe peut être mobilisé pour compléter cette évaluation.

En cas de projet de mobilité impliquant une mobilité géographique entre deux entreprises du groupe, le référent handicap de l'entreprise de départ, veille à prendre contact avant l'arrivée de la personne avec l'entreprise d'arrivée. Il sera notamment évoqué :

- la nécessité de faire suivre en temps utiles un éventuel aménagement de poste ;
- le souhait/besoin de procéder à une information et sensibilisation du management et/ou de l'équipe ;
- la nécessité de mobiliser l'appui d'une assistante sociale, notamment pour le bon transfert des éléments administratifs ou exécution d'aides de compensation du handicap dans la sphère personnelle (changement de MDPH\*, continuité des droits de PCH\*, soutien à la recherche d'un logement adapté...).

### 3.1.3. Actions en faveur de l'accessibilité

Un lieu de travail est considéré comme accessible aux personnes en situation de handicap lorsque celles-ci peuvent y accéder, se repérer, y circuler, communiquer, et si nécessaire les évacuer avec la plus grande autonomie et dans les meilleures conditions de sécurité possibles.

Concernant les obligations d'accessibilité des locaux de travail, il convient de distinguer :

- la maîtrise d'ouvrage qui a une obligation de moyens, autrement dit de respecter les prescriptions techniques déterminées par l'arrêté 27 juin 1994 et complétées par un décret en 2009 indiquant que « les lieux de travail construits depuis 2010, y compris les locaux annexes, aménagés dans un bâtiment neuf ou dans la partie neuve d'un bâtiment existant sont accessibles aux personnes en situation de handicap, quel que soit leur type de handicap » ;
- l'employeur qui est soumis à une obligation de résultat face à un besoin de mise en accessibilité pour un salarié et ce quelle que soit la date de construction du bâtiment, sous réserve que cet aménagement ne constitue pas une charge disproportionnée. L'employeur ne peut

donc se limiter à la seule conformité des locaux aux règles de construction et aux prescriptions techniques mais a le choix de l'aménagement à réaliser dans les limites de la non-discrimination.

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne veilleront à être vigilantes sur le respect de ces obligations en qualité de propriétaire ou lors de la signature de baux de location à usage professionnel.

Les demandes concernant l'accessibilité des locaux formulées pour répondre à des besoins spécifiques d'un travailleur en situation de handicap doivent être examinées avec la plus grande réactivité et l'avis du salarié pris en compte pour la recherche de solutions. Seuls ces travaux relatifs à un besoin clairement identifié pour permettre l'accès à l'emploi, le maintien en emploi ou la mobilité d'un collaborateur reconnu travailleur handicapé donnent lieu à un financement dans le cadre de l'accord handicap.

Il est également rappelé que :

- les procédures d'évacuation des locaux, et l'aménagement des signaux de sécurité doivent prendre en compte les personnes présentant un handicap. Lors de l'arrivée d'un nouveau salarié en situation de handicap, ou de l'aggravation d'une situation existante, l'établissement propose un exercice individuel d'évacuation personnalisé. Cet exercice permet notamment d'identifier les éventuelles actions à réaliser pour assurer une future évacuation dans des conditions optimales.
- l'accessibilité porte également sur l'accès à l'information et à la formation (intranet, plaque, vidéo...). À ce titre, un module de formation en e-learning consacré à l'accessibilité numérique est à disposition de l'ensemble des entreprises du groupe BPCE via la plateforme Click & Learn. Toutes les personnes en charge de projets numériques (fonctions RH, responsables communication, responsables IT...) sont invitées à le suivre afin de savoir comment prendre en compte l'accessibilité à son niveau et à chaque étape d'un projet numérique.

### 3.2. Autres mesures possibles pour amplifier l'action

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne réfléchiront à d'autres mesures pouvant favoriser la prise de confiance des travailleurs en situation de handicap en leur potentiel d'évolution, le soutien managérial au développement des compétences des salariés concernés par un handicap, les moyens de compenser le handicap au poste et dans l'accès à la formation, la capacité des salariés en situation de handicap à se projeter dans un nouveau projet professionnel dans un contexte suffisamment sécurisant pour eux. L'ensemble de ces éléments apparaissent en effet comme des déterminants clés des parcours professionnels des personnes touchées par un handicap.

Les actions et initiatives suivantes sont encouragées, sans que cela ne constitue une liste exhaustive :

- mise en place de coachings pour favoriser la prise de confiance et l'évolution de travailleurs en situation de handicap compétents et volontaires vers des postes à responsabilité ;
- ouverture de dispositifs de mentoring pour des salariés en situation de handicap volontaires ;
- propositions de dispositifs de type « vis ma vie » visant à faire découvrir d'autres métiers, à aider un salarié en situation de handicap à s'y projeter (notamment en termes de compatibilité entre les exigences du poste et la situation de handicap) ;
- travail sur les fiches métiers afin de mettre en évidence les exigences principales en termes de contraintes physiques, sensorielles, d'organisation du travail...

Il est unanimement constaté un écart majeur d'insertion sur le marché du travail entre les personnes en situation de handicap et le reste de la population : 35 % des personnes reconnues handicapées sont en emploi contre 64 % dans l'ensemble de la population<sup>[1]</sup>.

Le taux de chômage des personnes handicapées s'établit à la fin du premier trimestre 2022 à 14 % (contre 8 % pour l'ensemble de la population), un taux encore presque deux fois plus élevé que la population générale.

En parallèle, la branche Caisse d'épargne est confrontée à des enjeux spécifiques en termes de recrutement de collaborateurs en situation de handicap :

- la pyramide des âges de son effectif en situation de handicap laisse présager une potentielle baisse du taux d'emploi direct si de nouveaux collaborateurs en situation de handicap ne viennent pas compenser les départs naturels en inactivité (40,9 % des BOETH de la branche ont plus de 55 ans au 31 décembre 2021) ;
- la technicité des métiers et les niveaux de diplômes requis rendent le sourcing de travailleurs en situation de handicap complexe.

### 4.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne s'engagent sur un minimum de 180 recrutements sur 3 ans. Les recrutements pris en compte pourront prendre la forme de CDI, de CDD de plus de 6 mois ou de contrats en alternance (professionnalisation ou d'apprentissage).

Sur ces recrutements, les entreprises de la branche Caisse d'épargne veillent à conclure une part minimale de 30 % de CDI (soit *a minima* 54 recrutements en CDI). Le calcul du taux inclut les CDD, contrats en alternance ou missions d'intérim pérennisés par un CDI. Elles s'engagent aussi à réaliser l'accueil d'au moins 10 alternants en situation de handicap par an.

Soucieuses de contribuer sous toutes ses formes au développement des compétences des personnes en situation de handicap, les parties signataires réaffirment leur volonté d'accueillir par ailleurs des stagiaires en situation de handicap.

Avec l'aide de la mission handicap nationale, ces objectifs seront déclinés au niveau des entreprises dans les 3 mois suivants la signature de l'accord, en fonction de leur contexte et de leur potentiel de recrutement, étant entendu que la somme des recrutements devra permettre d'atteindre les 180 recrutements précités.

Ces recrutements sont réalisés en cohérence avec les principes de non-discrimination et d'égalité des chances prévus par les textes et portés par les valeurs de la branche Caisse d'épargne. À ce titre :

- tout recrutement de personne en situation de handicap est avant tout basé sur l'évaluation des compétences. L'état de santé ou le handicap (hors inaptitude constatée par la médecine du travail) ne peut constituer un motif valable pour écarter un candidat du processus de recrutement ;
- le processus de recrutement, s'il est intégré à la politique de recrutement générale de l'entreprise, pourra néanmoins être adapté dans l'hypothèse où la situation de handicap le justifierait (présence d'un interprète en LSF\* lors des entretiens par exemple ou autre mesure de compensation du handicap).

[1] Auvigne F, Walraet E., Branchu C. et Drolez B. (2017), Le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, IGF-IGAS, décembre.



Les entreprises de la branche Caisse d'épargne suivront les indicateurs suivants :

Référentiel d'évaluation de l'embauche et insertion des BOETH	
Indicateurs de résultats	Nombre de recrutements de BOETH*
	Flux d'embauche consacré aux BOETH* (part des embauches consacrée à des travailleurs reconnus handicapés)
	Étude comparée en matière d'accueil et de recrutement entre BOETH* et l'ensemble de la population sur 3 critères : catégorie socio professionnelle (T/C)/type de contrat/filière métier

Ces données seront agrégées au niveau de la mission handicap nationale dans le cadre des dispositions de suivi de l'accord.

## 4.2. Mesures prioritaires

Les actions prioritaires visent 3 objectifs : la professionnalisation des personnes en situation de handicap, le sourcing de candidats et l'accompagnement de l'intégration.

### 4.2.1. Actions au service de la professionnalisation des personnes en situation de handicap

Dans une perspective de professionnalisation et de développement de l'employabilité, les entreprises de la branche Caisse d'épargne favoriseront l'accueil et la formation de personnes en situation de handicap au travers de stages ou de contrats en alternance.

Ces derniers constituent en effet un moyen efficace d'élever le niveau de formation des personnes en situation de handicap, de couvrir les besoins ultérieurs de recrutement et de faire progresser le taux d'emploi du présent accord.

Tous les types de stages seront favorisés étant entendu que les dispositions légales en vigueur depuis 2020 permettent une prise en compte des stages quelle que soit leur durée dans le calcul du taux d'emploi direct.

Toutes les opportunités de partenariat avec des associations, écoles ou universités seront étudiées, que leur objet soit d'accueillir des stagiaires en situation de handicap dans les entreprises ou de donner de la visibilité aux métiers de la banque en général, à la Politique handicap de la branche Caisse d'épargne en particulier.

S'agissant de l'alternance, les entreprises de la branche Caisse d'épargne mettront en œuvre des dispositifs d'alternance en vue d'accueillir des jeunes en situation de handicap. Compte tenu de la structure des métiers de la branche Caisse d'épargne, les cursus de formation en alternance auront principalement pour objet d'accompagner des personnes en situation de handicap vers les métiers de la Banque de détail à travers des formations telles que licence professionnelle banque ou BTS banque.

La branche Caisse d'épargne expérimentera d'autres dispositifs comparables existants ou qui pourraient émerger durant la période de l'accord et en particulier des programmes qui pourraient être montés *ad hoc*, avec l'Agefiph notamment.

### 4.2.2. Actions au service du sourcing et du recrutement

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne entendent poursuivre leurs actions visant à rechercher et repérer des candidats en situation de handicap susceptibles de les rejoindre. À cet égard, la participation à des forums d'emploi, présentiels ou virtuels, ainsi que les partenariats ayant vocation à donner un maximum de visibilité des offres d'emploi auprès des candidats en situation de handicap seront poursuivis.

La politique de recrutement de personnes en situation de handicap sera portée par des campagnes de communication externe et par le site internet visant à donner de la visibilité aux métiers, à valoriser l'engagement en matière d'emploi de personnes en situation de handicap pour au final, drainer des candidatures.

Par ailleurs, le processus de recrutement, depuis la pré-sélection jusqu'à la sélection finale pourra être adapté au regard des caractéristiques générales de la population des personnes en situation de handicap demandeuses d'emploi et des besoins individuels des candidats en matière de compensation. Pour ce faire, les équipes RH, recruteurs et managers seront sensibilisés et formés aux biais décisionnels, aux principes de non-discrimination appliqués au handicap et, de manière pratico-pratique aux clés de lecture d'un CV ou à la conduite des entretiens. La notion de compétences transposables et les méthodes d'évaluation des habiletés seront valorisées compte tenu des écarts pouvant exister entre le niveau de formation des demandeurs d'emploi en situation de handicap et les exigences habituellement requises par les entreprises de la branche Caisse d'épargne.

La mission handicap nationale maintiendra son rôle en matière de recrutement et d'intégration en :

- développant des partenariats nationaux avec les acteurs du placement et de l'insertion de personnes en situation de handicap ;
- mettant à disposition des outils et supports visant à dynamiser quantitativement et qualitativement le recrutement et l'intégration.

#### 4.2.3. Actions visant à optimiser les chances de réussite d'une intégration

Afin de garantir une bonne prise en compte du handicap dans le cadre de l'intégration d'un salarié en situation de handicap, chaque entreprise de la branche Caisse d'épargne veillera à intégrer la dimension du handicap dans le dispositif de « Onboarding » (anticipation et accompagnement à la prise de poste), dès lors qu'elle le met en place. À cette fin, la mission handicap nationale met à disposition des entreprises des contenus à intégrer pour informer les nouveaux collaborateurs sur la politique handicap (présentation de la politique handicap, infographie des résultats annuels, document d'information sur la reconnaissance). D'autres informations peuvent être mises à disposition comme le texte de l'accord de branche, le contact des acteurs internes de l'entreprise, le Cerfa de demande de RQTH et les éventuelles mesures complémentaires en cas d'accord locaux.

Une attention particulière sera portée à la question de la confidentialité et du partage de la situation de handicap avec le manager et les collègues, à la tenue du poste et l'adéquation entre la situation de travail et l'état de santé du collaborateur, à la qualité de l'intégration dans l'équipe. Différentes mesures d'accompagnement peuvent être mises en place lors de l'intégration : aménagement de la situation de travail, suivi individualisé, soutien d'un partenaire extérieur expert...

Une sensibilisation du manager et/ou de l'équipe sera désormais systématiquement proposée par le référent handicap et mise en place, sauf désaccord exprimé par le collaborateur intégré, que ce soit dans le cadre d'une première intégration dans l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité. En effet, l'enquête de 2021 a démontré que des sensibilisations avaient été organisées seulement dans 3 intégrations sur 10, alors qu'il existe une relation très significative entre la réalisation d'une sensibilisation jugée utile et le score moyen de qualité de vie au travail (+ 1 point), et le score moyen d'intégration dans l'équipe (+ 0,5 point).

Les éventuelles mesures d'accompagnement seront pilotées par les référents handicap des entreprises de la branche Caisse d'épargne, en lien avec le management, les services de santé au travail et les salariés directement concernés.



### 4.3. Autres mesures possibles pour amplifier l'action

En complément des actions prioritaires précitées, les entreprises de la branche Caisse d'épargne se tourneront vers une diversification des filières de recrutement :

- en confiant des missions de recrutement à des cabinets spécialisés ;
- en introduisant, dans les contrats cadre avec des entreprises de travail temporaire des objectifs chiffrés sur le placement d'intérimaires en situation de handicap ;
- en recherchant des missions à confier aux entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) ;
- en créant des dispositifs de parrainage d'étudiants en situation de handicap.

Des partenariats seront également mis en place directement par chaque entreprise de la branche Caisse d'épargne sur son bassin d'emploi, nombre de structures spécialisées dans le placement de personnes en situation de handicap étant implantées en local.

## Article 5 | *Soutenir l'emploi externe de personnes handicapées par la politique d'achats*

Le développement de politiques d'achats responsables et solidaires de la part des entreprises représente un enjeu fort au plan national. Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT au nombre de 1 450 en France) et les entreprises adaptées (EA – près de 800) offrent un cadre de travail adapté et assurent un accompagnement de qualité via un cadre de soutien adapté à près de 150 000 personnes handicapées momentanément ou durablement éloignées de l'emploi en milieu ordinaire.

En recourant aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants handicapés (TIH), les entreprises de la branche Caisse d'épargne entendent :

- soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap les plus fragilisées ;
- répondre à des besoins d'achats via des collaborations avec des structures performantes à vocation sociale et solidaire dans le cadre de la démarche PHARE (politique handicap et achats responsables) ;
- diminuer la contribution par le développement des achats en complément de l'emploi direct pour les entreprises sous les 6 %.

### 5.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les achats au secteur du travail protégé et adapté (STPA) ne donnent plus lieu à des unités bénéficiaires et ne sont plus comptabilisés dans le calcul du taux d'emploi. Dorénavant et en application de l'article L. 5212-10-1, la passation de contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des ESAT\*, EA\* ou TIH\* donneront lieu à une déduction permettant de diminuer le montant de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi. Les règles d'application en sont les suivantes :

- application d'un taux de 30 % au prix total hors taxes des fournitures, travaux ou prestations achetés duquel sont déduits tous les coûts autres que ceux liés à la main d'œuvre (notion de CA utile) ;
- puis déduction de cette somme du montant de la contribution dans la limite de 50 % si l'entreprise emploie moins de 3 % de BOETH\* dans ses effectifs ou de 75 % si l'entreprise se situe à 3 % ou au-delà.

L'objectif pour la branche Caisse d'épargne est de maintenir et de valoriser des actions favorisant les achats confiés à ces structures dans le cadre d'un engagement porté par la RSE et la direction des achats solidaires.

Les indicateurs retenus dans le cadre de cette politique au niveau de chaque entreprise et au niveau de la mission handicap nationale sont les suivants :

Référentiel d'évaluation : achats au secteur protégé, adapté et TIH	
Indicateur d'activité	Au national : part des entreprises couvertes par l'accord ayant fait appel aux ESAT, EA, TIH* dans l'année
Indicateur de résultat	Montant du CA utile confié aux ESAT, EA et TIH*
Indicateur d'impact	Montant de baisse de contribution générée par ces achats pour les entreprises sous les 6 %

## 5.2. Mesures prioritaires

### Repérer les partenaires possibles et ouvrir les contrats cadre

Cette ambition passe par :

- la mise en place d'un plan d'actions annuel par chaque fonction achats des entreprises de la branche Caisse d'épargne avec l'appui de BPCE achats pour atteindre l'objectif fixé à l'accord ;
- un travail de veille, de rencontre et de promotion des nouvelles structures ou des activités récemment développées par des partenaires plus anciens par les acheteurs de BPCE achats et les référents handicap ;
- une intégration de ces structures de la manière la plus systématique possible dans les appels d'offres ;
- une insertion d'un critère social portant sur le développement de la co-traitance dans les appels d'offres conclus avec des prestataires ordinaires.

### Faire connaître l'étendue des possibles et convaincre du bien-fondé de ces achats

Le développement des achats au STPA\* souffre encore d'un manque de connaissance de ces structures et d'une persistance de représentations contre lesquelles il convient de lutter en faisant découvrir l'étendue de leur offre de services et leur professionnalisme.

À ce titre, les actions suivantes sont encouragées :

- action permettant la rencontre directe avec des ESAT\* et EA\* (visite sur site, dégustation de plateaux-repas avec les assistantes d'équipe, organisation d'un handi-marché de Noël...) ;
- poursuite de l'information sur le STPA\* et les TIH\* via notamment la mise à disposition d'outils de type annuaire qualifié ;
- poursuite des sensibilisations des acheteurs locaux et des prescripteurs ;
- sensibilisation des instances représentatives du personnel pour leurs activités d'œuvres sociales.

### Accompagner les EA\* et ESAT\* et veiller à la qualité des emplois de nos partenaires

Un soutien matériel, financier, ou encore sous forme d'apport de compétences pourra être apporté aux EA\* et ESAT\* pour répondre à des besoins de la branche Caisse d'épargne, non encore ou incomplètement satisfaits par le secteur.

Au préalable de la passation d'un contrat, les entreprises sont invitées à demander à leur partenaire de transmettre les agréments délivrés par les autorités compétentes attestant bien de leur appartenance au STPA\* ou de leur titre de TIH\*.

Par ailleurs, les projets permettant de recourir sur site aux compétences de travailleurs handicapés employés au sein du STPA\* sont encouragés. La mission handicap nationale poursuivra

sa veille afin d'informer les entreprises de la création de nouveaux EATT en France (entreprise adaptée de travail temporaire) afin de communiquer aux entreprises de la branche les coordonnées de ces dernières présentes dans leur périmètre géographique. Ces entreprises adaptées de travail temporaire constituent une innovation pour les entreprises adaptées et une nouvelle piste d'action pour la branche. Il s'agit en effet de faire émerger un spécialiste de l'intérim de travailleurs handicapés dans les conditions fixées par le cadre réglementaire du travail temporaire, en utilisant les opportunités d'emploi pour mettre les travailleurs handicapés en situation d'acquérir une expérience professionnelle, une qualification dans le cadre d'un parcours d'accompagnement individualisé en vue de leur accès à un emploi durable chez les autres employeurs d'un territoire.

### Acheter et valoriser avec justesse

Chaque année, BPCE achats et la mission handicap nationale accompagnent les référents handicap dans la collecte des attestations des fournisseurs du STPA en vue de s'assurer que les processus sont posés pour une valorisation juste et exhaustive des achats, en vue de la déclaration en DSN au titre de l'obligation d'emploi.

## Article 6 | *Poursuivre le travail de changement de regard sur le handicap*

L'enquête conduite en 2021 auprès des BOETH de la branche met en évidence que :

66 % des répondants estiment que la vision du handicap a évolué positivement au sein de leur entreprise au cours des dernières années.

Au niveau national, une enquête datant de 2021<sup>[1]</sup> portant sur la perception de l'emploi des personnes en situation de handicap attire notre attention sur le fait que :

- les Français ont majoritairement une vision stéréotypée du handicap et en méconnaissent les réalités plurielles : moins de 10 % des personnes interrogées savent que 80 % des handicaps sont invisibles ;
- si l'embauche de personnes handicapées est jugée majoritairement difficile, la présence de salariés en situation de handicap dans l'entreprise est aussi vue comme une opportunité ;
- les salariés qui travaillent avec des personnes en situation de handicap émettent des jugements plus positifs. Si ces derniers estiment très largement que travailler aux côtés d'une personne handicapée nécessite des aménagements concrets (74 %), ils sont aussi particulièrement nombreux à penser qu'il s'agit aussi de l'occasion de mettre en place de nouvelles manières de faire (80 %) et que cela ne change rien dans leur quotidien (69 %).

Sensibiliser et former pour combattre et dépasser les idées reçues qui sont autant d'obstacles à des intégrations professionnelles nombreuses et de qualité s'impose donc toujours comme un prérequis de la politique d'emploi volontariste de la branche Caisse d'épargne.

Cet axe de ce 6<sup>e</sup> accord demeure donc primordial pour soutenir la réalisation des ambitions.

Pour cet accord, il est apparu particulièrement important de :

- poursuivre l'information directe aux salariés en situation de handicap pour favoriser leurs contacts avec le réseau d'appui et l'accès aux dispositifs de l'accord afin de mener une vie professionnelle conforme à leurs aptitudes et ambitions ;
- poursuivre l'information et professionnalisation d'acteurs clés au premier rang desquels les managers, référents handicap et service de santé au travail ;
- permettre le partage d'expériences et de valoriser les équipes engagées.

[1] 4<sup>e</sup> édition du baromètre Agefiph-Ifof auprès des entreprises, des salariés et du grand public.

## 6.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

En matière d'information, de communication et de formation, les indicateurs de suivi se situent au niveau de la mission handicap nationale. Les référents handicap de chaque entreprise sont invités une fois par an à remonter ces éléments de bilan en portant une appréciation sur l'efficacité des actions proposées par le groupe et/ou réalisées localement, afin d'orienter le plan d'actions.

Référentiel d'évaluation : information, sensibilisation, formation	
Indicateur d'activité	Revue annuelle des actions proposées par la mission handicap nationale et bilan de leur utilisation par les entreprises de la branche

## 6.2. Promouvoir l'accord et son contenu

### ■ La mission handicap nationale :

Il apparaît important d'assurer un portage rapide des ambitions de ce nouvel accord auprès de tous les acteurs clés. En conséquence, la mission handicap nationale dotera les référents handicap d'un kit de communication permettant de présenter l'accord auprès de différentes parties prenantes clés (CODIR, CSSCT, salariés en situation de handicap, managers) dès le début de sa mise en œuvre.

### ■ Les entreprises :

Le portage de ce nouvel accord commence dans les 3 mois suivants sa signature, par une présentation en CODIR des ambitions de la branche par le référent handicap de l'entreprise. C'est l'occasion de partager l'objectif concernant la progression du taux d'emploi fixé à l'accord et d'enclencher la réflexion sur les objectifs de recrutement de l'entreprise et plus largement ses priorités de plan d'actions. Il sera également présenté au CSE de chaque entreprise.

## 6.3. Agir pour faire évoluer les représentations et favoriser l'emploi

Les actions de sensibilisation visent à combattre et dépasser les représentations qui sont autant d'obstacles à l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap.

La mission handicap nationale poursuivra son action pour mettre à disposition des entreprises de la branche Caisse d'épargne des outils de communication et de sensibilisation adaptés, sous différents formats. Les outils s'attacheront notamment à faire comprendre la prédominance des formes de handicaps invisibles et les potentiels besoins associés. L'accès aux Hand'E passeports via la plateforme interne Click & Learn sera maintenu sur toute la durée de l'accord.

Les référents handicap seront régulièrement sollicités pour faire remonter les besoins des entreprises en la matière, que ce soit sur les cibles prioritaires à toucher, les thématiques à aborder ou les formats à privilégier.

À partir de ces éléments, les entreprises construiront leur plan d'action annuel et mèneront des actions de leur propre initiative, à l'occasion par exemple de la semaine européenne pour l'emploi de personnes handicapées (SEEPH).

S'agissant de la communication externe, les parties signataires soulignent qu'elle doit être conduite dans l'objectif de :

- rechercher des candidats en situation de handicap en faisant connaître la marque employeur et l'engagement du groupe en la matière ;
- participer à des échanges interentreprises ou des projets de recherche sur le thème de l'emploi des personnes en situation de handicap, si l'opportunité se présente.

Enfin, les actions de formation plus ciblées visent à professionnaliser des acteurs clés de cette politique d'emploi. La mission handicap nationale est en charge de développer une offre groupe de formations, pouvant être déclinées en tant que de besoin par les entreprises de la branche Caisse d'épargne. Parmi cette offre mobilisable :

- formation des nouveaux référents handicap au travers d'un parcours en 4 étapes : entretien avec la mission handicap nationale/formation socle d'une journée/formation à l'outil de pilotage et de reporting POPEI/journée d'échanges de pratiques 4 à 6 mois après la prise de mission ;
- formation continue des référents handicap et de la mission handicap nationale ;
- formation des gestionnaires RH et des recruteurs ;
- formation des managers ;
- formation des représentants du personnel ;
- formation des équipes concernées par l'accueil d'une personne en situation de handicap ;
- formation des acheteurs ;
- formation des personnes occupant des fonctions pouvant jouer un rôle dans le maintien en emploi (moyens généraux, informatique...).

La mission handicap nationale sera en veille au cours de cet accord pour faire évoluer cette offre de formation en ouvrant de nouvelles formations pouvant par exemple s'adresser aux salariés en situation de handicap pour les aider à mieux vivre et partager leur handicap au travail ou encore à être acteur de leur parcours professionnel.

Enfin, un nouvel échange trimestriel sera proposé à l'ensemble des référents handicap sous forme de groupes d'analyses de pratiques. Le but est de les aider à prendre du recul sur les situations parfois difficiles qu'ils accompagnent et à trouver auprès de leurs pairs des ressources.

## **Article 7 | *Piloter, animer et suivre l'accord***

L'accord engage à la fois la branche et les entreprises de la branche Caisse d'épargne. Le pilotage est essentiel à la réussite de l'accord, permettant la mobilisation de tous sur le respect des objectifs qualitatifs et quantitatifs de l'accord et un travail permanent d'ajustement aux enjeux pouvant émerger en cours d'accord.

Le pilotage s'organise à 3 niveaux :

- la mission handicap nationale est en charge de piloter le plan d'actions global et d'être en appui des entreprises pour la réussite de leur plan d'actions ;
- un comité de pilotage au sein de la DRH de chaque entreprise est en responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan d'actions annuel conforme aux engagements de l'accord et tenant compte des spécificités et du contexte de l'entreprise ;
- un référent handicap par entreprise agit pour la mise en œuvre opérationnelle et le déploiement de l'accord au plus près du terrain.

### **7.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus**

La mission handicap nationale est en charge chaque année de :

- la consolidation des déclarations relatives à l'OETH\* ;
- un bilan financier permettant de donner à voir l'utilisation des fonds alloués dans le cadre des règles de fonctionnement propres à un accord dit dérogatoire ;
- un bilan annuel et un pré-bilan à 6 mois de la date de fin de l'accord pour la branche Caisse d'épargne à destination de la commission de suivi et de l'autorité d'agrément de l'accord.

Il est rappelé que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la déclaration relative à l'OETH\* ne s'effectue plus via la DOETH (déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés) mais via la DSN (déclaration sociale nominative) avec l'Urssaf comme organisme collecteur et de contrôle.

En complément des indicateurs suivis dans ce cadre (taux d'emploi, unités générées par l'emploi direct, déduction de contribution au titre des achats...), la mission handicap nationale suivra dans le cadre de cet accord 2 indicateurs supplémentaires attestant de la manière dont l'accord est piloté :

Référentiel d'évaluation : pilotage, animation et suivi de l'accord	
Indicateur d'activité	Part des entreprises ayant présenté l'accord en CODIR et CSE dans les 3 mois suivants la signature de l'accord
	Part des entreprises ayant un référent handicap disposant d'une lettre de mission signée
	Temps moyen dédié à cette mission (cf. lettre de mission en annexe)

## 7.2. Organisation et moyens dédiés au pilotage de l'accord

### 7.2.1. La mission handicap nationale

La mission handicap nationale, assurée par la DRH du groupe BPCE et composée d'une personne, a pour objet de :

- piloter la mise en œuvre de l'accord de branche ;
- assurer sur un plan national la promotion de l'accord de branche, et représenter la branche dans les instances groupes sur les questions relatives à l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- animer et professionnaliser le réseau des référents handicap avec notamment une visée de partage d'expériences ;
- apporter son appui et expertise aux référents handicap et aux entreprises en matière de recrutement, d'alternance, d'intégration, de maintien dans l'emploi, d'aides aux salariés en situation de handicap ;
- être en veille et nouer tout partenariat national utile à la réussite de la politique de la branche avec des acteurs du handicap ;
- accompagner les entreprises de la branche Caisse d'épargne dans la conception de leur plan d'action annuel ;
- organiser et consolider les résultats obtenus par le biais des dispositifs de déclaration (DSN\* et DOETH\* en début de chaque année pour ce qui concerne les achats et le recours à des intérimaires en situation de handicap) mais aussi des comptes rendus internes fournis par les entreprises de la branche Caisse d'épargne ;
- assurer le suivi budgétaire et veiller notamment à l'utilisation du budget selon les priorités fixées à l'accord et des règles d'imputation budgétaire définies par l'État ;
- préparer les éléments nécessaires pour la tenue de la commission de suivi de l'accord ;
- assurer les relations avec l'autorité d'agrément, et permettre à cette dernière d'évaluer la mise en œuvre effective de l'accord.

### 7.2.2. Le comité de pilotage handicap

La politique handicap doit être portée au plus haut niveau et bénéficier d'un soutien et d'une impulsion des directions. À ce titre, les entreprises de la branche Caisse d'épargne mettent en place pendant toute la durée de l'accord un comité de pilotage handicap.



Ce comité est en charge de garantir une dimension collective à la mise en œuvre de l'accord handicap sur son périmètre. Ses missions sont les suivantes :

- suivre les indicateurs témoignant de l'avancée de la politique d'emploi de personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise, dans le respect des engagements de l'accord de branche ;
- élaborer un plan d'actions et suivre sa mise en œuvre effective pour chacun des axes d'engagement (recrutement, maintien en emploi, achats, formation et parcours professionnels des salariés en situation de handicap) et de soutien (information, communication, formation des acteurs) ;
- être force de propositions.

Sa composition et sa fréquence de réunion sont laissées à l'appréciation de chaque entreprise de la branche Caisse d'épargne, sachant qu'il est composé *a minima* de la direction des ressources humaines, du référent handicap et de la fonction achats. Le comité de pilotage handicap peut être ouvert aux membres du service de santé au travail, à l'assistant(e) social(e), aux représentants des organisations syndicales signataires, à un représentant de la direction de la communication, à des représentants de la ligne managériale ou encore à des salarié(s) en situation de handicap ou pas désireux de s'investir.

Leur première action consiste à se réunir dans les 6 mois suivant la signature de l'accord pour définir le plan d'action de l'année 2023 et les grandes priorités d'actions sur les 3 ans de l'accord.

### 7.2.3. Les référents handicap des entreprises

Chaque entreprise de la branche Caisse d'épargne nomme et missionne un référent handicap, appartenant à la filière RH et assure la continuité d'activité.

Ce dernier anime la politique handicap de son entreprise et coordonne, avec le comité de pilotage handicap dont il est membre de droit, la mise en œuvre du plan d'actions au sein de son entreprise.

Pour ce faire, chaque référent handicap :

- dispose d'une lettre de mission signée par sa direction (modèle en annexe de l'accord – cette lettre de mission doit être adressée à la mission handicap nationale qui s'assurera que chaque référent handicap dispose bien d'une lettre de mission comprenant un temps de travail dédié) ;
- suit les formations mises en place par la mission handicap nationale pour son professionnalisme et appui à la réalisation de ses missions ;
- participe chaque année au réseau des référents handicap réuni à 2 reprises ;
- participe à des réunions thématiques qui pourront également être organisées en cas de besoin ;
- est membre de droit du comité de pilotage handicap ;
- dispose des moyens de communication pour faire connaître son rôle auprès des salariés du périmètre de son entreprise ;
- voit sa mission et sa charge de travail correspondante reconnues et évaluées lors de son entretien annuel ;
- développe le rôle du référent handicap.

Le temps de travail consacré à cette mission ne peut être inférieur à 30 % du temps d'activité du référent handicap. Cette charge abordée lors de l'entretien annuel sur la base d'un bilan de l'année écoulée peut être révisée pour l'année suivante.

#### 7.2.4. Les représentants du personnel

L'ensemble des signataires du présent accord rappelle le rôle important des représentants du personnel dans la définition et l'accompagnement de la mise en œuvre de la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap.

■ Au niveau de la branche :

Les organisations syndicales signataires sont parties prenantes de la mise en œuvre des engagements de l'accord. Elles participent à sa déclinaison, notamment au travers de son suivi dans le cadre de la commission de suivi de branche.

■ Au niveau de l'entreprise :

Les instances représentatives du personnel sont informées et agissent dans le cadre des prérogatives qui leur sont dévolues par le code du travail et notamment lors de la présentation du rapport de la mission handicap dans le cadre de la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale et les consultations relatives aux inaptitudes.

Enfin, les élus du personnel sont des relais importants pour contribuer au changement de regard sur le handicap et peuvent faciliter la remontée d'informations de terrain.

Une présentation des dispositions du présent accord sera réalisée par les entreprises auprès de leur CSE dans les 3 mois suivant la signature de l'accord.

### 7.3. Suivi de l'accord

L'agrément de l'accord génère une obligation en termes de suivi de la mise en œuvre et de l'utilisation des fonds dédiés à cette politique.

Pour ce faire, le dispositif suivant est prévu :

#### 7.3.1. Suivi au niveau de la branche

Une commission de suivi de l'accord, composée des organisations syndicales signataires représentatives dans la branche Caisse d'épargne, se réunit une fois par an pour étudier le bilan quantitatif et qualitatif de l'année écoulée, le bilan financier et le plan d'actions de l'année en cours. Elle peut demander un amendement de ce plan d'action au regard des difficultés rencontrées, ou encore de nouvelles priorités d'actions qui émergeraient. L'ensemble des documents étudiés sont remis aux membres de la commission de suivi de branche au moins 10 jours avant la tenue de la réunion.

Les représentants des organisations syndicales signataires qui participent à la commission de suivi bénéficient d'un temps forfaitaire de trois heures de préparation au cours de la matinée qui précède la tenue de la réunion.

Le temps passé par les membres de la commission de suivi de la branche lors des réunions et le temps de préparation sont considérés comme le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

#### 7.3.2. Suivi au niveau des entreprises

Le CSE est en charge du suivi annuel de la mise en œuvre des actions prévues et du budget consacré à leur réalisation. Concernant les règles liées à la confidentialité du statut de travailleur handicapé, il est rappelé :

- que le code du travail ne s'oppose pas à ce que soit communiqué en séance aux représentants du CSE le nom des bénéficiaires d'aménagement de poste au titre du handicap, sauf désaccord explicite du salarié. À titre préventif, on veillera toutefois à ne pas porter le nom de ces personnes sur le PV du CSE ;



- qu’en revanche, la liste des bénéficiaires de l’obligation d’emploi est confidentielle et ne doit en aucun cas être divulguée aux représentants du personnel, aux IRP ou à toute autre personne en dehors des représentants officiels de l’entreprise.

### **7.3.3. Bilan à l’autorité d’agrément de l’accord**

Une instruction DGEFP du 7 janvier 2021 précise les modalités de mise en œuvre des accords agréés en faveur de l’emploi des travailleurs handicapés, conclus en application de l’article L. 5212-8 du code du travail.

Chaque année, un rapport complet permettant d’apprécier l’évolution de la situation de l’emploi de personnes en situation de handicap dans toutes ses dimensions est adressé et présenté à l’autorité d’agrément de l’accord.

## **7.4. Budget de l’accord handicap**

Il est rappelé que :

- selon l’article R. 5212-13, en cas d’accord de branche, les organisations d’employeur de la branche consacrent au financement du programme pluriannuel de l’accord un montant au moins égal à celui qui aurait dû être versé à l’organisme collecteur, sans toutefois prendre en compte le montant de la déduction correspondant aux dépenses déductibles mentionnées à l’article L. 5212-11 ;
- il ne peut être consacré plus de 25 % du budget de l’accord aux actions de sensibilisation et de pilotage ;
- les actions financées entièrement par un organisme tiers ou réalisées en application d’une autre obligation légale ou réglementaire ne sont pas prises en compte dans le cadre de l’accord.

Le calcul de l’obligation d’emploi s’effectue au niveau de chaque entreprise.

Le budget consacré au financement du programme pluriannuel de l’accord est au moins égal, par année, aux contributions qui auraient dû être versées aux Urssaf, par les entreprises entrant dans le périmètre de l’accord et au titre de la période correspondant à la durée de l’accord.

Ce montant sera révisé chaque année sur la base du montant des contributions qui auraient dû être réellement versées l’année de référence. Les montants prévus mais non dépensés au titre d’une année peuvent être reportés sur l’année suivante.

Le budget prévisionnel sur 3 ans est fourni en annexe 7 du présent accord.

### **7.4.1. Ressources de la mission handicap nationale**

Pour financer les actions de la mission handicap nationale et plus particulièrement les actions permettant une mutualisation d’action et de moyens entre les entreprises de la branche Caisse d’épargne, chaque entreprise versera à la mission handicap nationale, l’équivalent de 25 % de sa contribution théorique chaque année (si l’entreprise n’atteint pas son obligation d’emploi).

L’appel de fonds est réalisé au début du mois de juillet de l’année sur la base de la contribution de l’année N-1. Le budget non utilisé une année est reporté sur l’exercice suivant.

En raison des baisses des fonds disponibles, aucun frais de personnel affecté à l’animation de la mission handicap nationale ne sera imputé sur ce budget.

### **7.4.2. Ressources des missions handicap des entreprises**

Chaque entreprise conservera pour financer son plan d’actions spécifique 75 % du montant de sa contribution théorique due au titre de l’OETH\*. Elle mènera son action dans le respect des grandes masses des arbitrages par ligne budgétaire définis groupement.

Une mutualisation des soldes non consommés par certaines entreprises pourra être réalisée, cette mutualisation pouvant permettre de soutenir l'action des entreprises de la branche Caisse d'épargne les plus avancées et confrontées à une baisse des fonds disponibles à consacrer à cette politique d'emploi.

Il est rappelé que les rémunérations des référents handicap ne sont pas imputées sur le budget du présent accord.

## **7.5. Préparation de l'après accord**

Le groupe BPCE réaffirme dès à présent l'importance que la politique handicap se poursuive et demeure active lorsque le présent accord agréé aura pris fin ; les dispositions légales en vigueur lors de la signature ne permettant effectivement pas de poursuivre l'engagement sous la forme d'un nouvel accord de branche dérogatoire au-delà du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Pour ce faire, chaque action conduite sur les années 2023-2024-2025 devra être pensée et orientée de façon à implémenter durablement au sein de chacune des entreprises des compétences, une animation et des actions en faveur de l'inclusion et de l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap.

Dans les 12 mois qui précèdent la date d'expiration du présent accord, des réunions seront organisées par la DRH groupe avec les DRH des entreprises de la branche et la commission de suivi de l'accord afin d'exposer les différentes options contractuelles qui se présenteraient pour le groupe, pour la branche ou pour chaque entreprise afin de poursuivre une politique handicap efficace.

## **Article 8 | Les dispositions finales**

### **8.1. Durée de l'accord et conditions de validité**

Le présent accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2025.

L'entrée en vigueur de celui-ci est néanmoins subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, à savoir le ministre de l'emploi pour cet accord de branche. À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenue.

### **8.2. Demande de révision**

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et selon les modalités suivantes :

Jusqu'à la fin de la durée de l'accord, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

### **8.3. Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire dont une version sur

support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 22 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1 Liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)**

Le présent accord est applicable à tous les salariés rattachés aux établissements couverts par l'accord et par les dispositions de l'article L. 5212-13 du code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005.

Sont visés :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées par le biais d'une RQTH ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale à condition que l'invalidité réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles (anciennement carte d'invalidité) ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- sous certaines conditions, les veufs, veuves et orphelins de guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

Par conséquent, en vertu de la législation nationale, les employeurs ne sont tenus à une obligation d'aménagement raisonnable que pour autant que le candidat à un emploi ou le salarié, bien qu'étant handicapé, justifie d'une reconnaissance administrative de son handicap au titre de l'une de ces différentes catégories.

## Annexe 2 Liste des entreprises couvertes par l'accord

Réseau des Caisses d'épargne
Aquitaine Poitou-charentes
Auvergne Limousin
Bourgogne-Franche-Comte
Bretagne Pays de Loire
Côte d'Azur
Grand Est Europe
Hauts-de-France
Île-de-France
Languedoc-Roussillon
Loire Centre
Loire Drôme Ardèche
Midi-Pyrénées
Normandie
Provence Alpes Corse
Rhône-Alpes
Fédération nationale des Caisses d'épargne (statut association loi 1901)
Organismes communs
SGAPS Ensemble protection sociale
Finances et pédagogie
GIE Nord Ouest recouvrement (GIE NOR)
CRC Ecureuil @PCEN
E-Multicanal (anciennement GIE Ecureuil multicanal)
GIE BPCE Solutions clients (anciennement GIE Ecureuil Crédit)
GIE Mobiliz
Autres
Ecolocale

## **Annexe 3** Lettre de mission du référent handicap entreprise

Les engagements de la branche Caisse d'épargne en faveur de l'intégration professionnelle des salariés en situation de handicap sont formalisés dans le cadre d'un accord 2023-2025.

Dans ce cadre, ..... (entreprise) désigne M/Mme..... (nom, prénom) comme référent handicap.

Il (elle) a notamment en charge de :

- faire connaître l'accord au sein de l'entreprise, notamment au sein du CODIR lors de la signature de l'accord ;
- conseiller la DRH et les lignes managériales sur les dispositions de l'accord ;
- formuler des propositions pour faire progresser le taux d'emploi de l'entreprise et faire respecter sa contribution aux engagements de l'accord de branche en participant au comité de pilotage handicap ;
- assurer la promotion de l'accord auprès de tous les collaborateurs mais aussi des partenaires externes ;
- connaître les travailleurs en situation de handicap de son périmètre, les informer de l'ensemble des dispositifs de l'accord et aides dont ils peuvent bénéficier, d'activer les relais locaux chaque fois que nécessaire (service de santé au travail, assistants sociaux, RH, expert externe...) ;
- s'assurer que les processus d'aménagements des situations de travail sont enclenchés dans les meilleurs délais et sont efficaces ;
- développer des partenariats avec des partenaires externes pour favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap sous toutes ses formes (stages, alternance, embauche, intérim, achats...) ;
- relayer sur son périmètre les actions de sensibilisation, communication et formation proposées par la mission handicap nationale ;
- mettre à jour régulièrement les données concernant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la gestion du budget handicap d'entreprise et le reporting nécessaire auprès de la mission handicap nationale ;
- réaliser le suivi des actions prévues au plan d'actions et préparer leur bilan annuel (engagements quantitatifs et objectifs qualitatifs) en consolidant les données sur son périmètre et en les transmettant à la mission handicap nationale via un compte-rendu interne.

Pour ce faire, il (elle) :

- suit les formations mises en place par la mission handicap nationale pour son professionnalisme et appui à la réalisation de ses missions ;
- participe chaque année au réseau des référents handicap réuni à 2 reprises ainsi qu'à une réunion de travail sur une thématique choisie ;
- est membre de droit du comité de pilotage handicap ;
- voit sa mission et sa charge de travail correspondante reconnues et évaluées lors de son entretien annuel ;
- dispose des moyens de communication pour faire connaître son rôle auprès des salariés de son périmètre.

Vous consacrez pour cela de l'ordre de ..... % de votre temps de travail à cette mission.

Signature du/de la DRH de l'entreprise

## **Annexe 4 Synthèse des objectifs chiffrés de l'accord**

### **Taux d'emploi**

Maintenir un taux d'emploi au-dessus de 6 % tout au long de l'accord pour la branche Caisse d'épargne.

### **Recrutement**

Recruter un minimum de 180 personnes reconnues BOETH sur 3 ans (recrutements pris en compte : CDI, CDD de plus de 6 mois ou contrats en alternance-professionnalisation ou d'apprentissage) dont une part minimale de 30 % de CDI (soit un minima de 54).

Accueillir *a minima* 30 alternants en situation de handicap sur la durée de l'accord.

Déclinaison au niveau des entreprises dans les 3 mois suivants la signature de l'accord de ces objectifs, étant entendu que la somme des recrutements permettra d'atteindre les 180 recrutements.

### **Achats au STPA et aux TIH**

Maintenir et valoriser des actions favorisant les achats confiés aux structures du STPA dans le cadre d'un engagement porté par la RSE et la direction des achats solidaires.



## Annexe 5 Synthèse des indicateurs de suivi constituant le référentiel d'évaluation

	Au niveau de la branche	Au niveau de chaque entreprise
<b>Maintien dans l'emploi et employabilité</b>		
Montant consacré aux aménagements de situation de travail de BOETH	X	X
Nombre de réunions d'une cellule de maintien dans l'emploi	X	X
Évolution du nombre de nouvelles reconnaissances de la situation de handicap	X	X
Part des RQTH échues ayant donné lieu à un renouvellement	X	X
Étude comparée entre la part des BOETH licenciés suite à inaptitude et la part des salariés (toute population) licenciés suite à inaptitude	X	X
A minima 1 examen de situation comparée au cours de l'accord concernant le nombre d'augmentations individuelles et le nombre de promotion (changement de classification)	X	X
<b>Embauche et insertion</b>		
Nombre de recrutements de BOETH	X	X
Flux d'embauche consacré aux BOETH (part des embauches consacrée à des travailleurs reconnus handicapés)	X	X
Étude comparée en matière d'accueil et de recrutement entre BOETH et l'ensemble de la population sur 3 critères : catégorie socio professionnelle/type de contrat/filière métier	X	X
<b>Achats au secteur adapté et TIH</b>		
Part des entreprises couvertes par l'accord ayant fait appel aux ESAT, EA, TIH dans l'année	X	
Montant du CA utile confié aux ESAT, EA et TIH	X	X
Montant de baisse de contribution générée par ces achats pour les entreprises sous les 6 %	X	X
<b>Information, sensibilisation, formation</b>		
Revue annuelle des actions proposées par la mission handicap nationale et bilan de leur utilisation par les entreprises de la branche	X	
<b>Pilotage, animation et suivi</b>		
Part des entreprises ayant présenté l'accord en CODIR et CSE dans les 3 mois suivants la signature de l'accord	X	
Part des entreprises ayant un référent handicap disposant d'une lettre de mission signée	X	
Temps moyen dédié à cette mission		
Budget alloué au titre de l'année	X	X
Budget dépensé au titre de l'année	X	X

	Au niveau de la branche	Au niveau de chaque entreprise
Éléments consolidés de réponse à l'obligation d'emploi		
Effectif d'assujettissement	X	X
Effectif de BOETH employés	X	X
Nombre d'Unités bénéficiaires générées par l'emploi	X	X
Taux d'emploi (direct)	X	X
Contribution brute et contribution nette après déductions possibles (achats, intérim, ECAP)	X	X

## Annexe 6 Détail des aides individuelles visant le maintien de l'employabilité

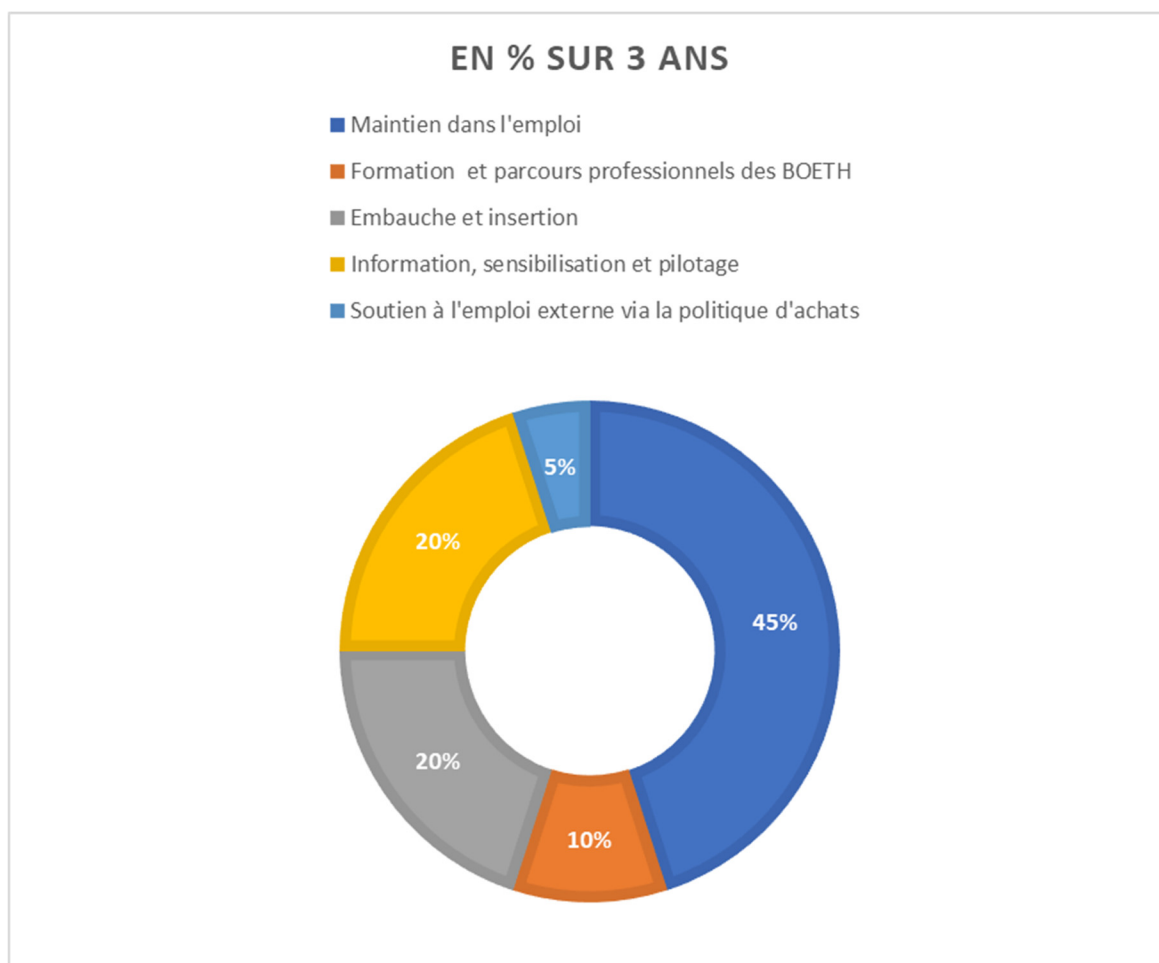
Ces aides se distinguent des actions prises au titre des mesures appropriées visant l'aménagement des situations de travail par le fait :

- que leurs effets peuvent aider la personne à la fois dans sa sphère professionnelle mais aussi privée ;
- qu'elles constituent une action positive supplémentaire de la part de l'employeur ne répondant pas à une obligation légale ;
- qu'elles interviennent toujours après la mobilisation de toutes les aides de droit commun mobilisables (sécurité sociale, mutuelle, MDPH au titre de la PCH...) mais en amont de l'éventuelle aide de l'Agefiph.

Il s'agit des aides suivantes, dans la limite de montants ci-dessous :

Type d'aides	Montant et conditions
Participation au passage d'un permis de conduire adapté	1 000 € maximum une fois dans la vie professionnelle du salarié
Aide à l'adaptation d'un véhicule justifiée par le handicap et permettant l'accès ou le maintien en emploi	Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droits commun sollicitées : 4 000 € maximum sur la durée de l'accord
Aide à l'acquisition d'un véhicule adapté hors boîte automatique justifiée par le handicap et permettant l'accès ou le maintien en emploi	Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droits commun sollicitées : 4 000 € maximum sur la durée de l'accord
Participation aux frais de déménagement imposé par la situation de handicap (par exemple : accès à un logement répondant aux besoins d'accessibilité)	1 000 € sur la durée de l'accord
Financement complémentaire d'appareillages destinés à la compensation du handicap et dont l'utilisation se prolonge en dehors des locaux de l'entreprise	Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droits commun sollicitées et avant aide éventuelle de l'Agefiph : – 800 € par prothèse et 1 600 € pour 2 prothèses sur la durée de l'accord ; – montant porté à 2 000 € pour un fauteuil roulant : attribuable au maximum 1 fois sur la durée de l'accord.

## **Annexe 7** Répartition du budget prévisionnel sur 3 ans (2023-2025)



## **Annexe 8 Glossaire**

AGEFIPH – Association de gestion des fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées.

BOETH – Bénéficiaire de l’obligation d’emploi de travailleurs handicapés.

CDAPH – commission des droits et de l’autonomie des personnes handicapées.

CME – Cellule de maintien en emploi.

DOETH – Déclaration obligatoire d’emploi de travailleurs handicapés.

EA – Entreprise adaptée.

ESAT – Établissement de service et d’aide par le travail.

LPC – Langage parlé complété.

LSF – Langue des signes Française.

MDPH – Maison départementale des personnes handicapées.

OETH – Obligation d’emploi de travailleurs handicapés.

PCH – Prestation de compensation du handicap.

RQTH – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

RLH – Reconnaissance de lourdeur du handicap.

STPA – Secteur du travail protégé et adapté.

TIH – Travailleur handicapé indépendant.

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230250-000623

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---