



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIÈRE
MINISTRE** Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2023-39

30 septembre 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° 2023-39 du 30 septembre 2023

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	128

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-39 du 30 septembre 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 29 Hospitalisation privée : avenant n° 2022-03 du 21 juin 2022 relatif à l'actualisation des dispositions de la CCN51 faisant référence à la notion de salarié cadre.....	5
IDCC 489 Cartonnage : avenant n° 5 du 8 septembre 2023 à l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011 relatif à la prévoyance.....	11
IDCC 538 Manutention-ferroviaire : accord du 29 août 2023 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2024.....	17
IDCC 716-892 Cinéma-distribution : accord de méthode du 1 ^{er} septembre 2023 relatif aux négociations obligatoires	25
IDCC 749-3107 Bâtiment et travaux publics (Martinique) : protocole d'accord du 9 août 2023 relatif aux salaires au 1 ^{er} juillet 2023.....	29
IDCC 1880 Ameublement-négoce (Lot-et-Garonne) : accord du 11 octobre 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche.....	32
IDCC 1880 Ameublement-négoce (Lot-et-Garonne) : avenant n° 1 du 15 juin 2023 à l'accord du 11 octobre 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche.....	36
IDCC 2666 Architecture-urbanisme : accord de substitution partielle n° 1 du 13 décembre 2022 relatif à la valeur du point et aux minima salariaux	38
IDCC 2728 Sucreries-distilleries-raffineries : avenant n° 14 du 19 avril 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1 ^{er} mai 2023	40
IDCC 2847 Pôle emploi : protocole d'accord du 10 mai 2023 relatif à l'organisation des élections professionnelles.....	44
IDCC 2847 Pôle emploi : accord du 5 avril 2019 relatif au renouvellement des instances de représentation du personnel	64
 Accord(s) professionnel(s)	
 Secteur alimentaire : avenant de révision du 12 juillet 2023 à l'accord du 1 ^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire	109

Bétail et viande. Industries et des commerces en gros des viandes : accord interbranche du 17 juillet 2023 relatif à l'accès aux entreprises des coopératives et SICA Bétail et Viande des CQP spécifiques de l'ICGV	112
Travaux publics : accord du 11 mai 2023 relatif au compte personnel de formation.....	117

Brochure n° 3198 | Convention collective nationale

IDCC : 29 | **ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION, DE SOINS,
DE CURE ET DE GARDE À BUT NON LUCRATIF**

Avenant n° 2022-03 du 21 juin 2022
relatif à l'actualisation des dispositions de la CCN51
faisant référence à la notion de salarié cadre

NOR : ASET2351017M

IDCC : 29

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

AXESS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPSS FO ;

CFTC santé sociaux ;

FSAS CGT ;

CFE-CGC santé social ;

CFDT santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco ont fusionné. Les dispositions de l'accord national interprofessionnel « retraite » du 17 novembre 2017 se sont substituées aux dispositions antérieures de l'ANI du 8 décembre 1961 et de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (en particulier les articles 4, 4 *bis* et article 36 de l'annexe I de la convention du 14 mars 1947).

Un décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 est venu « adapter et actualiser les références aux conventions et accords interprofessionnels relatifs aux garanties de prévoyance des salariés mentionnées aux articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale afin de tenir compte de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ».

À ce titre, tout en reprenant l'ancien périmètre (articles 4 et 4 *bis*) des catégories de cadres et de non-cadres, il permet aux branches professionnelles, pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire, de pouvoir assimiler à des cadres des catégories de salariés ne correspondant pas aux définitions établies par l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 précités,

dès lors que l'accord définissant cette catégorie est validé par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

Afin de sécuriser les accords collectifs des entreprises ayant mis en place un régime de protection sociale complémentaire faisant référence à des catégories objectives de salariés sur la base du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale (anciens articles 4, 4 *bis* et article 36 de l'annexe I de la convention du 14 mars 1947) pour leur permettre de continuer à prétendre à la conformité de leurs régimes au caractère collectif, les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant afin de tirer les conséquences de la fusion des régimes Agirc et Arrco et d'actualiser en conséquence les dispositions conventionnelles.

Article 1^{er}

Les derniers alinéas des articles 13.05 et 14.05 sont désormais rédigés comme suit :

« Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé à l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} dudit accord.

Elle est affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès. »

Article 2

L'article 15.03.4 est désormais rédigé comme suit :

« Peuvent être intégrés par l'employeur à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, les salariés exerçant les métiers auxquels sont attribués les coefficients hiérarchiques ci-après :

15.03.4.1. Coefficient hiérarchique – 255

Infirmier DE ou autorisé ou de secteur psychiatrique.

Infirmier breveté sana^[1].

Pupitreux niveau 3^[1].

Préparateur de travaux niveau 1^[1].

15.03.4.2. Coefficient hiérarchique – 272

Manipulateur d'électro-radiologie médicale.

Éducateur sportif.

Technicien de laboratoire non diplômé après 7 ans^[1].

Professeur adjoint EPS^[1].

Éducateur technique spécialisé non diplômé et non assimilé^[1].

Instituteur titulaire du CAP^[1].

Préparateur de travaux niveau 2^[1].

15.03.4.3. Coefficient hiérarchique – 281

Secrétaire médical.

Responsable du secrétariat médical.

Assistant gestionnaire de flux.

Technicien de laboratoire.

[1] Emplois en cadre d'extinction.

Technicien supérieur en prothèse-orthésie.
Infirmier spécialisé diplômé.
Orthophoniste.
Orthoptiste.
Masseur-kinésithérapeute.
Ergothérapeute.
Psychomotricien.
Diététicien.
Éducateur petite enfance.
Animateur socio-éducatif niveau II.
Éducateur technique spécialisé.
Éducateur spécialisé.
Enseignant d'activités physiques et sportives.
Conseiller en économie sociale et familiale.
Enseignant spécialisé.
Technicien administratif.
Rédacteur.
Secrétaire de direction.
Comptable.
Assistant des services économiques.
Technicien.
Infirmier manipulateur radio diplômé^[1].
Jardinière d'enfants spécialisée^[1].
Éducateur technique spécialisé assimilé^[1].
Chef préparateur de travaux^[1].
Chef d'exploitation^[1].
Programmeur d'études niveau 1 – niveau 2^[1].
Chef pupitreur^[1].

15.03.4.4. Coefficient hiérarchique – 295

Préparateur en pharmacie.
Préparateur en pharmacie chef de groupe.
Formateur IFSI.
Assistant social.
Informaticien.
Responsable logistique niveau 2.
Responsable logistique niveau 3.
Programmeur assembleur^[1].
Assistant social moniteur d'école^[1].
Dépensier^[1].
Programmeur d'études niveau 3^[1]. »

[1] Emplois en cadre d'extinction.

Article 3

L'article A2.1 est désormais rédigé comme suit :

« Sont classés salariés cadres :

- pour la désignation des membres du comité social et économique ;
- pour l'application des dispositions conventionnelles spécifiques aux cadres ;
- pour l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, les salariés classés dans les métiers ci-dessous :

A2.1.1. Cadres dirigeants

Directeur général.

Directeur d'établissement.

Médecin-directeur.

Médecin chef d'établissement.

Directeur-adjoint ou gestionnaire.

A2.1.2. Cadres administratifs et de gestion et cadres logistiques

Chef de service administratif niveau 1.

Chef de service administratif niveau 2.

Cadre administratif niveau 1.

Cadre administratif niveau 2.

Cadre administratif niveau 3.

Cadre informaticien niveau 1.

Cadre informaticien niveau 2.

Chef de bureau.

Attaché de recherche clinique.

Cadre technique.

Chef des services techniques.

Chef de service informatique N2 (gros système)^[1].

Chef de service informatique N2 (gros système, plus de 500 lits)^[1].

Chef-adjoint de service informatique (gros système, plus de 500 lits)^[1].

Chef-adjoint de service informatique (gros système)^[1].

Chef programmeur^[1].

A2.1.3. Cadres médicaux

Médecin chef de service.

Pharmacien ou médecin biologiste.

Médecin spécialiste.

Médecin.

Médecin responsable de l'information médicale.

Pharmacien.

Médecin coordonnateur.

Sage-femme.

Sage-femme chef.

Sage-femme coordonnatrice générale.

[1] Emplois en cadre d'extinction.

A2.1.4. Cadres de santé

Gestionnaire de flux.

Encadrant médico-technique.

Encadrant d'unité de rééducation.

Encadrant d'unité de soins.

Encadrant de l'enseignement de santé.

Psychologue.

Cadre médico-technique.

Cadre de rééducation.

Cadre infirmier.

Cadre de l'enseignement de santé.

Directeur IFSI.

Cadre coordonnateur des soins.

Directeur des soins.

Infirmier général stagiaire^[1].

A2.1.5. Cadres sociaux et éducatifs

Cadre petite enfance.

Cadre social.

Cadre éducatif.

Cadre pédagogique.

Assistant social principal ayant plus de 4 assistants sociaux et au maximum 9 assistants sociaux sous ses ordres^[1].

Moniteur chef, chef de travaux, directeur-adjoint technique^[1].

Éducateur technique chef assimilé^[1]. »

Article 4

L'article 04.03 de la CCN 51 est désormais rédigé comme suit :

« Le contrat de travail doit notamment comporter les informations suivantes :

- la date d'entrée ;
- la convention collective appliquée dans l'établissement ;
- le métier qui sera occupé et les fonctions qui seront exercées ;
- le cas échéant, la qualité de cadre ;
- le(s) lieu(x) où les fonctions seront exercées ;
- la précision qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou, au contraire, d'un contrat à durée indéterminée, l'absence de précision sur ce point signifiant qu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée ;
- la durée de la période d'essai ;
- le classement du métier exercé dans le regroupement de métier, les fonctions afférentes, la filière correspondante ;
- la rémunération brute mensuelle, y compris les primes et indemnités conventionnelles ;
- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ;

[1] Emplois en cadre d'extinction.

- l'intégration éventuelle du salarié à la catégorie des cadres pour l'application de l'article 15.03.4 de la présente convention. »

L'article 08.01.4 de la CCN51 est désormais rédigé comme suit :

« Sont classés salariés cadres pour la désignation des membres du comité social et économique, pour l'application des dispositions conventionnelles spécifiques aux cadres, pour l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, les salariés classés dans les métiers visés à l'article A2.1 de l'annexe n° 2 à la présente convention.

Seuls les salariés classés dans les métiers visés à l'article 15.03.4 de la présente convention sont susceptibles d'être intégrés, le cas échéant, à la catégorie des cadres pour le seul bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. »

Article 5 | Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Date d'application du présent avenant

Le présent avenant entre en application sous réserve de l'obtention à la fois :

- de l'agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif notamment pour les entreprises gestionnaires d'établissements relevant, pour certains du secteur social et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné ;

- et de l'agrément de la commission paritaire de l'APEC conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 21 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 5 du 8 septembre 2023

à l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2350988M

IDCC : 489

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

CAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le régime de prévoyance de l'ensemble des salariés non-cadres^[1] et cadres^[2] mis en place par l'avenant n° 130 du 28 juin 2004 auquel s'est substitué l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 4 du 13 novembre 2020 (étendu par arrêté ministériel en date du 17 septembre 2021).

Dans un contexte particulièrement inflationniste, et afin d'en limiter les effets sur le montant des cotisations appelées, les partenaires sociaux ont mené des négociations visant à garantir un niveau maîtrisé de cotisations assurant l'équilibre financier du régime de prévoyance mutualisé de la branche.

[1] C'est-à-dire le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 modifiés par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

[2] C'est-à-dire le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 modifiés par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

En conséquence, les partenaires sociaux décident de procéder à un ajustement du taux de cotisations des salariés cadres^[1] à compter du 1^{er} janvier 2024, le taux de cotisation des salariés non-cadres^[2] demeurant inchangé.

Les termes de l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011 sont donc modifiés comme suit.

Article 1^{er} | *Modification des cotisations*

Au sein de l'article 1.15 « Cotisations » de l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011, les dispositions du second paragraphe « Taux et répartition » sont remplacées par les dispositions ci-après :

« Taux et répartition

Personnel non-cadre	Employeur	Salarié	Total cotisations
	TA ^[*] /TB ^[**]	TA ^[*] /TB ^[**]	TA ^[*] /TB ^[**]
Décès toutes causes + double effet + invalidité absolue et définitive	0,22 %	–	0,22 %
Rente éducation	0,02 %	–	0,02 %
Incapacité temporaire de travail	–	0,57 %	0,57 %
Invalidité	0,45 %	0,12 %	0,57 %
Taux global	0,69 %	0,69 %	1,38 %
[*] Tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale. [**] Tranche B (TB) : partie du salaire brut comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.			

La cotisation globale de 1,38 % sur les tranches A et B est financée à 50 % par les employeurs et à 50 % par les salariés, soit 0,69 % à la charge du salarié et 0,69 % à la charge de l'employeur.

Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance intégralement la garantie incapacité de travail.

Personnel cadre	Employeur TA ^[*]	Salarié		Total cotisations	
		TA ^[*]	TB ^[**]	TA ^[*]	TB ^[**]
Décès toutes causes + double effet + invalidité absolue et définitive (3 ^e catégorie)	0,62 %	–	0,62 %	0,62 %	0,62 %
Rente éducation	0,14 %	–	0,14 %	0,14 %	0,14 %
Incapacité temporaire de travail	–	0,48 %	0,41 %	0,48 %	0,41 %
Invalidité	0,74 %	–	0,62 %	0,74 %	0,62 %
Taux global	1,50 %	0,48 %	1,79 %	1,98 %	1,79 %
[*] Tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale. [**] Tranche B (TB) : partie du salaire brut comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.					

[1] C'est-à-dire le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 modifiés par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

[2] C'est-à-dire le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 modifiés par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

La cotisation globale de 1,98 % sur la tranche A est financée à hauteur de 1,50 % (dont 0,76 % affectée à la couverture décès) par les employeurs, et 0,48 % par les salariés cadres.

Dans le cadre de sa quote-part sur la tranche A, le salarié finance intégralement la garantie Incapacité de travail.

La cotisation globale de 1,79 % sur la tranche B est financée intégralement par les salariés cadres. »

Article 2 | Garanties

2.1. Au sein de l'article 1.10 « Garantie incapacité temporaire de travail du personnel cadre et non-cadre » de l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011, les dispositions du paragraphe « Indemnisation du personnel cadre » sont remplacées par les dispositions ci-après :

« Indemnisation du personnel cadre

Il sera versé au salarié cadre en arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale, visant à lui garantir 85 % de son salaire brut d'activité déduction faite des indemnités journalières nettes versées par la sécurité sociale, dans la limite de 100 % de son salaire annuel net d'activité.

Cette indemnisation intervient à compter du 91^e jour d'arrêt de travail discontinu sur une période de 12 mois consécutifs. »

2.2. Les garanties conventionnelles prévues par l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011 dans ses articles 1.5 « Garanties décès, double effet et invalidité absolue et définitive du personnel non-cadre », 1.6 « Garanties décès, double effet et invalidité absolue et définitive du personnel cadre », 1.9 « Garanties rente éducation du personnel cadre et non-cadre », 1.10 « Garantie incapacité temporaire de travail du personnel cadre et non-cadre », et 1.11 « Garantie invalidité du personnel cadre et non-cadre », dans leur version modifiée par l'avenant n° 3 du 17 avril 2019 et par le présent avenant, sont résumées dans les tableaux de synthèse suivants :

« Base conventionnelle non-cadre

Contrat	Garanties	Spécificité	Garanties
Incapacité	Indemnités journalières	Franchise	Pas de condition d'ancienneté Indemnisation à compter du 121 ^e jour d'arrêt de travail discontinus sur une période de 12 mois consécutifs ^(*)
		Indemnisation	70 % du salaire brut de référence sous déduction des IJSS brutes (plafonné à 100 % du salaire net)
Invalidité	Invalidité	1 ^{re} catégorie	42 % du salaire annuel brut de référence déduction faite des prestations brutes versées par la SS
		2 ^e catégorie	70 % du salaire annuel brut de référence déduction faite des prestations brutes versées par la SS
		3 ^e catégorie	70 % du salaire annuel brut de référence déduction faite des prestations brutes versées par la SS

Contrat	Garanties	Spécificité	Garanties
Décès	Capital décès	Quelle que soit la situation de famille et la cause du décès	100 % salaire annuel brut de référence
		Invalidité absolue et définitive (3 ^e catégorie)	Versement du capital décès par anticipation qui met fin à la garantie décès
		Garantie double effet	En cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs simultané ou postérieur à celui du salarié : versement d'un capital supplémentaire aux enfants à charge, réparti à parts égales entre eux
	Rente éducation/enfant à charge	Enfant de moins de 18 ans (21 ans si en poursuite d'études)	2 % salaire annuel brut de référence

Salaire annuel brut de référence = salaire brut total limité à la TB, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès ; salaire reconstitué *pro rata temporis* pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise employeur. Assiette des cotisations = rémunération et éléments de salaire entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de SS (notamment 13^e mois, prime de vacances, indemnité de préavis et gratifications), limités à la TB.

[*] Cette indemnisation intervient à compter du 121^e jour d'arrêt de travail discontinu sur une période de 12 mois consécutifs, en complément des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Toutefois, pour les arrêts de travail d'une durée supérieure à 90 jours continus consécutifs à une hospitalisation ou à une longue maladie au sens de la sécurité sociale (prescription d'un arrêt de travail de 6 mois et plus), cette indemnisation interviendra à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu sur une période de 12 mois consécutifs, en complément des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Base conventionnelle cadre

Contrat	Garanties	Spécificité	Garanties
Incapacité	Indemnités journalières	Franchise	Pas de condition d'ancienneté Indemnisation à compter du 91 ^e jour d'arrêt de travail discontinus sur une période de 12 mois consécutifs
		Indemnisation	85 % du salaire brut sous déduction des IJSS brutes (plafonné à 100 % du salaire net)
Invalidité	Invalidité	1 ^{re} catégorie	42 % du salaire annuel brut de référence déduction faite des prestations brutes versées par la SS
		2 ^e catégorie	70 % du salaire annuel brut de référence déduction faite des prestations brutes versées par la SS
		3 ^e catégorie	70 % du salaire annuel brut de référence déduction faite des prestations brutes versées par la SS
Décès	Capital décès	Capital pour les célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge	120 % salaire annuel brut de référence
		Capital pour les marié, partenaire lié par un Pacs sans enfant à charge	140 % salaire annuel brut de référence
		Majoration par enfant à charge	20 % salaire annuel brut de référence

Contrat	Garanties	Spécificité	Garanties
		Invalidité absolue et définitive (3 ^e caté- gorie)	Versement du capital décès par anticipation qui met fin à la garantie décès
		Garantie double effet	En cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs simultané ou postérieur à celui du salarié : versement d'un capital supplémentaire aux enfants à charge, réparti à parts égales entre eux
	Rente éducation/ enfant à charge	Enfant de moins de 10 ans	5 % salaire annuel brut de TA
		Entre 10 et 16 ans	10 % salaire annuel brut de TA
		Plus de 16 ans et jusqu'à 26 ans si poursuite d'études	15 % salaire annuel brut de TA
<p>Salaire annuel brut de référence = salaire brut total limité à la TB, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès salaire reconstitué <i>pro rata temporis</i> pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise employeur.</p> <p>Assiette des cotisations = rémunération et éléments de salaire entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de SS (notamment 13^e mois, prime de vacances, indemnité de préavis et gratifications), limités à la TB.</p>			

Article 3 | Garanties rente éducation du personnel cadre et non-cadre

Au sein de l'article 1.9 « Garanties rente éducation du personnel cadre et non-cadre » de l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011, la mention « OCIRP » est supprimée, de même que la définition de la notion d'enfant à charge bénéficiaire de la rente d'éducation est remplacée par la définition reprise en article 4, ci-après.

Article 4 | Définitions des enfants à charge

Au sein de l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011, les dispositions de l'article 1.7 « Définition des enfants à charge et ayants-droits » sont remplacées par les dispositions ci-après :

« Définition des enfants à charge

Sous réserve des conditions précisées ci-dessous : les enfants du participant, de son conjoint, dont la filiation est légalement établie ou les enfants recueillis sont définis comme étant à charge au moment du décès du participant, à condition :

- d'être à charge du participant ou de son conjoint au sens du régime obligatoire au moment de l'évènement ;
- qu'ils poursuivent leurs études secondaires ou supérieures dans un établissement ou un organisme reconnu par l'Éducation nationale et le ministère du travail et ce jusqu'au 31 décembre de son 26^e anniversaire ;
- qu'ils bénéficient d'un contrat en alternance, ou d'apprentissage et ce jusqu'au 31 décembre de son 26^e anniversaire ;
- d'être à la recherche d'un premier emploi, pendant une durée maximale d'un (1) an de date à date et sur présentation de l'attestation de prise en charge Pôle emploi à chaque demande de remboursement et ce jusqu'au 31 décembre de son 26^e anniversaire ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont bénéficiaires de la carte d'invalidité civile ou la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité », prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, avant leur 21^e anniversaire, les privant de toute possibilité d'exercer une activité rémunératrice.

Les enfants nés viables moins de 300 jours après le décès du participant sont pris en compte pour le calcul des prestations. »

Article 5 | Date d'effet

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord améliorant le régime de santé dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 8 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 29 août 2023

relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération
pour l'année 2024

NOR : ASET2351011M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

Sud Rail,

d'autre part,

Suite à la réunion du 29 août 2023 de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (CPPNI-MF) il a été conclu entre les signataires du présent accord les stipulations suivantes :

Article 1^{er} | Salaires garantis (art. 32 CCN actualisée au 12 juin 2019)

Les salaires horaires garantis des grilles de salaires fixés aux textes attachés 1 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019 sont revalorisés de 4,50 % à la date d'application de cet accord du 29 août 2022 (cf. article 6 « Application », au 1^{er} janvier 2024).

En conséquence de cette revalorisation, à la date d'application de cet accord du 29 août 2022, les grilles de salaires ouvriers, employés de chantiers et cadres et agents de maîtrise figurant en textes attachés 1 de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes sont remplacées par celles figurant en annexe 1 de cet accord du 29 août 2022 qui s'y substituent intégralement.

Dans le cas où, la valeur du Smic au cours de l'année 2024 serait supérieure à la valeur du coefficient 156 (ouvriers) ou du coefficient 123 (employés de chantiers), les parties conviennent de se réunir à la demande de la partie la plus diligente.

Article 2 | *Éléments de rémunérations (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 39 à 44 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019*

Les taux horaires ou mensuel ou montant par jour des éléments de rémunération fixés au textes attachés 2 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes sont revalorisés de 4,50 % à la date d'application de cet accord du 29 août 2022 (cf. article 6 « Application », au 1^{er} janvier 2024).

Les stipulations concernant notamment les conditions d'attribution de ces éléments de rémunération sont fixées aux articles suivants de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019 :

- article 39 « Indemnité pour le travail de nuit » (art. 17 AI+ All, article 16 AIII, article 18 AIV) ;
- article 41 « Prime d'enrayage » (art. 18 bis AI) ;
- article 42 « Prime de salissure et de décrassage "Réseau ferré national" » (art. 18 AI) ;
- article 43 « Prime de salissure et de décrassage "RATP" » (art. 18 All) ;
- article 44 « Prime de vêtements de travail "RATP" » (art. 20 al. 2 « Avantages en nature » All) ;
- article 45 « Prime de manutention de pièces lourdes "RATP" » (art. 17 quater All) ;
- article 48 « Indemnité de panier ».

En conséquence de cette revalorisation, à la date d'application de cet accord du 29 août 2022, le barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 27 à 33 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes figurant en textes attachés 2 de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes sont remplacées par celles figurant ci-dessous et s'y substituent intégralement :

« Textes attachés 2 : barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 39 à 48 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes

Article du barème	Article CCN	Élément de rémunération	Montant à date d'application de cet accord du 29 août 2023
Article 1 ^{er}	Article 39	Indemnité pour le travail de nuit	1,42 €/heure
Article 2	Article 41	Prime d'enrayage	1,09 €/heure
Article 3.1	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 1 ^{re} catégorie	0,37 €/heure
Article 3.2	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 2 ^e catégorie	0,33 €/heure
Article 3.3	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 3 ^e catégorie	0,32 €/heure
Article 3.4	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – Prime supplémentaire de salissure	0,21 €/heure
Article 4.1	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 1 ^{re} catégorie	0,47 €/heure
Article 4.2	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 2 ^e catégorie	0,36 €/heure
Article 4.3	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 3 ^e catégorie	0,24 €/heure
Article 5.1	Article 44	Prime de vêtements de travail « RATP » – Prime partielle de vêtement de travail – Taux journalier	0,66 €/jour

Article du barème	Article CCN	Élément de rémunération	Montant à date d'application de cet accord du 29 août 2023
Article 5.2	Article 44	Prime de vêtements de travail « RATP » – Prime partielle de vêtement de travail – Taux mensuel	16,30 €/mois
Article 5.3	Article 44	Prime de vêtements de travail « RATP » – Prime de vêtement de travail – Taux journalier	0,87 €/jour
Article 5.4	Article 44	Prime de vêtements de travail « RATP » – Prime partielle de vêtement de travail – Taux mensuel	21,55 €/mois
Article 6	Article 45	Prime de manutention de pièces lourdes « RATP »	0,28 €/heure
Article 7	Article 48	Indemnité de panier	2,73 €/jour

Article 3 | Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales

Les signataires de l'accord rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure à l'article 18 « Classifications » (art. 8 AI + art. 8 AII + art. 11 AIII) de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée le 12 juin 2019, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À ce titre, les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail et aux annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Enfin, les signataires du présent accord soulignent que l'accord du 20 juin 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (inséré aux textes attachés 9 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes) rappelle à son article 7 « Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » les obligations auxquelles sont tenus les employeurs en ce domaine notamment celles édictées par les lois du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et du 5 septembre 2018 prévoyant la publication de l'index de l'égalité professionnelle.

Article 4 | Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent avenant stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et ne comportent pas de dispositions spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 | Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent avenant

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail, les parties signataires précisent que le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions définies à l'article 5 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (art. 41 DC), et qu'elles envisageront son renouvellement dans le cadre des travaux paritaires organisés au sein de la CPPNI de la branche.

Article 6 | Application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent accord du 29 août 2022 entrent en application au 1^{er} janvier 2024, ou, si celle-ci était postérieure à cette date, à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 7 | Publicité et signatures

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 29 août 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Textes attachés 1 : salaires minima. Grilles de salaires

Conformément à l'article 1^{er} de l'accord du 29 août 2023 les grilles des salaires sont à la date d'application de l'accord :

Ouvriers

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima 2024
Ouvrier	< 3 ans	156	11,74
	≥ 3 ans et < 6 ans	157	11,76
	≥ 6 ans et < 9 ans	158	11,78
	≥ 9 ans et < 12 ans	159	11,81
	≥ 12 ans et < 15 ans	160	11,82
	≥ 15 ans	161	11,85
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	11,85
	≥ 1 an et < 2 ans	162	11,87
	≥ 2 ans et < 3 ans	163	11,90
	≥ 3 ans et < 5 ans	164	11,93
	≥ 5 ans et < 7 ans	165	11,96
	≥ 7 ans et < 9 ans	166	11,99
	≥ 9 ans et < 11 ans	167	12,01
	≥ 11 ans et < 12 ans	168	12,04
	≥ 12 ans et < 13 ans	169	12,07
	≥ 13 ans et < 18 ans	170	12,10
	≥ 18 ans	171	12,12
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	12,12
	≥ 1 an et < 2 ans	172	12,14
	≥ 2 ans et < 3 ans	173	12,17
	≥ 3 ans et < 5 ans	174	12,19
	≥ 5 ans et < 7 ans	175	12,22
	≥ 7 ans et < 9 ans	176	12,26
	≥ 9 ans et < 11 ans	177	12,29
	≥ 11 ans et < 12 ans	178	12,32
	≥ 12 ans et < 13 ans	179	12,36
	≥ 13 ans et < 18 ans	180	12,39
	≥ 18 ans	181	12,41

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima 2024
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	12,41
	≥ 1 an et < 2 ans	182	12,43
	≥ 2 ans et < 3 ans	183	12,46
	≥ 3 ans et < 5 ans	184	12,50
	≥ 5 ans et < 7 ans	185	12,52
	≥ 7 ans et < 9 ans	186	12,57
	≥ 9 ans et < 11 ans	187	12,59
	≥ 11 ans et < 12 ans	188	12,64
	≥ 12 ans et < 13 ans	189	12,66
	≥ 13 ans et < 18 ans	190	12,69
	≥ 18 ans	191	12,73

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima
Ouvrier	< 1 an	156	11,74
	≥ 1 an et < 2 ans	157	11,76
	≥ 2 ans et < 3 ans	158	11,78
	≥ 3 ans et < 5 ans	159	11,81
	≥ 5 ans et < 7 ans	160	11,82
	≥ 7 ans et < 9 ans	161	11,85
	≥ 9 ans et < 11 ans	162	11,87
	≥ 11 ans et < 12 ans	163	11,90
	≥ 12 ans et < 13 ans	164	11,93
	≥ 13 ans et < 18 ans	165	11,96
	≥ 18 ans	166	11,99
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	11,99
	≥ 1 an et < 2 ans	167	12,01
	≥ 2 ans et < 3 ans	168	12,04
	≥ 3 ans et < 5 ans	169	12,07
	≥ 5 ans et < 7 ans	170	12,10
	≥ 7 ans et < 9 ans	171	12,12
	≥ 9 ans et < 11 ans	172	12,14
	≥ 11 ans et < 12 ans	173	12,17
	≥ 12 ans et < 13 ans	174	12,19
	≥ 13 ans et < 18 ans	175	12,22
	≥ 18 ans	176	12,26

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	12,26
	≥ 1 an et < 2 ans	177	12,29
	≥ 2 ans et < 3 ans	178	12,32
	≥ 3 ans et < 5 ans	179	12,36
	≥ 5 ans et < 7 ans	180	12,39
	≥ 7 ans et < 9 ans	181	12,41
	≥ 9 ans et < 11 ans	182	12,43
	≥ 11 ans et < 12 ans	183	12,46
	≥ 12 ans et < 13 ans	184	12,50
	≥ 13 ans et < 18 ans	185	12,52
	≥ 18 ans	186	12,57
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	12,57
	≥ 1 an et < 2 ans	187	12,59
	≥ 2 ans et < 3 ans	188	12,64
	≥ 3 ans et < 5 ans	189	12,66
	≥ 5 ans et < 7 ans	190	12,69
	≥ 7 ans et < 9 ans	191	12,73
	≥ 9 ans et < 11 ans	192	12,77
	≥ 11 ans et < 12 ans	193	12,80
	≥ 12 ans et < 13 ans	194	12,83
	≥ 13 ans et < 18 ans	195	12,87
	≥ 18 ans	196	12,90

Employés de chantiers

(En euros.)

Annexe III Employés	Coefficient	Salaire mensuel brut
Employés niveau 1	123	1 779,63
Employés niveau 2	134	1 811,11
Employés niveau 3	144	1 839,73
Employés niveau 4	154	1 868,35
Employés niveau 5	165	1 899,84
Employés niveau 6	181	1 945,64
Employés niveau 7	197	1 989,99

Annexe IV Cadres et agents de maîtrise		Coefficient	Salaire mensuel brut
Contremaître			
De 0 mois à 6 mois	–	191	2 085,04
De 6 mois à 1 an	–	201,5	2 177,49
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	2 242,81
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	2 308,14
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 373,46
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 438,80
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 504,12
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 569,44
Chef de bordée			
De 6 mois à 1 an	0 %	221	2 349,17
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 419,64
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 490,12
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 560,59
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 631,06
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 701,54
Plus de 15 ans	18 %	221	2 772,02
Chef de chantier			
De 6 mois à 1 an	–	247	2 578,05
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 655,39
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 732,74
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 810,07
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 887,42
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 964,76
Plus de 15 ans	18 %	247	3 042,10
Chef de service			
De 6 mois à 1 an	–	282,5	2 890,58
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 977,30
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	3 064,02
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	3 150,74
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	3 237,44
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	3 324,16
Plus de 15 ans	18 %	282,5	3 410,88

Brochure n° 3174 | Conventions collectives nationales

INDUSTRIE CINÉMATOGRAPHIQUE

IDCC : **716** | **EMPLOYÉS ET OUVRIERS DE LA DISTRIBUTION DE FILMS**

IDCC : **892** | **CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE DE LA DISTRIBUTION DE FILMS**

Accord de méthode du 1^{er} septembre 2023

relatif aux négociations obligatoires

NOR : ASET2350983M

IDCC : 716, 892

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

FNEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCCS CFE-CGC ;

FNSAC CGT ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

FFCEGA CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 et aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont souhaité se rapprocher afin de conclure un accord de méthode dans la branche de la distribution de films cinématographiques.

Le présent accord s'applique à la fois pour la convention collective nationale IDCC 716 des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1^{er} mars 1973 et pour la convention collective nationale IDCC 892 des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976. Il reconnaît et prend en compte les spécificités de la branche de la distribution cinématographique par rapport aux autres branches professionnelles.

Le présent accord a pour objectif d'encadrer les négociations obligatoires de la branche afin de leur permettre de s'accomplir dans des conditions de loyauté et un climat de confiance mutuelle

des parties tout en stimulant le dialogue social par la détermination d'un cadre volontariste et dynamique.

Le présent accord doit ainsi permettre de cadrer les principales étapes du déroulement des négociations obligatoires et de fixer un calendrier social optimisé pour les années à venir. Il doit en outre permettre de préciser la nature des informations partagées entre les négociateurs sur les thèmes relevant de la négociation obligatoire de la branche. Il doit également tenir compte de façon réaliste du rattrapage des négociations à la suite de la crise sanitaire, ainsi que des difficultés actuelles du secteur.

Le présent accord porte sur les thématiques suivantes, en accord avec l'article L. 2241-1 du code du travail :

- les salaires ;
- les classifications ;
- sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants ;
- les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- les plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises.

La liste des thématiques précitées ne fait pas obstacle à la négociation portant sur toute autre thématique sur laquelle les organisations syndicales de salariés et la FNEF souhaiteraient engager, d'un commun accord, des négociations.

Article 1^{er} | *Objet*

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre des négociations obligatoires de la branche. Il précise les thèmes des négociations et leur périodicité, dans le respect des dispositions d'ordre public, les modalités selon lesquelles seront déterminés le contenu de chacun de ces thèmes, le calendrier et les lieux de réunions, les informations nécessaires au bon déroulement des négociations.

Article 2 | *Les thèmes et la périodicité des négociations*

Les parties s'engagent à mener des négociations sur les thématiques listées ci-dessous et selon la périodicité mentionnée :

Thèmes	Périodicité	Année de début des négociations	Date de la première réunion
Salaires	Tous les 2 ans	2023	23 février 2023
Classifications	Tous les 5 ans	2023	

Thèmes	Périodicité	Année de début des négociations	Date de la première réunion
Les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	Tous les 3 ans	2023	
Mesures destinées à faciliter la conciliation vie professionnelle et vie personnelle des salariés proches aidants	Tous les 3 ans	2023	
Les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail	Tous les 4 ans	2024	
Les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	Tous les 4 ans	2023	
Les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés	Tous les 2 ans	2024	
L'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière	Tous les 5 ans	2024	

Toutefois, les parties restent libres d'ajuster, d'un commun accord, les périodicités fixées dans le tableau ci-dessus dès lors que des évolutions législatives, réglementaires, conventionnelles ou la nécessité de produire des données supplémentaires le justifient.

Article 3 | Réunion annuelle de méthode et de calendrier

Afin d'envisager des négociations optimales, les partenaires sociaux détermineront paritairement lors d'une réunion se tenant au 4^e trimestre de l'année N-1 :

- les modalités de négociations sur les thèmes retenus pour l'année civile suivante ;
- le calendrier à mettre en œuvre l'année civile suivante (date des réunions) ;
- la liste des documents, convenus entre les parties, qui devront être transmis aux syndicats de salariés sur chaque thématique traitée l'année civile suivante ;
- le lieu indicatif des réunions pour l'année civile suivante ;
- le cas échéant, le bilan d'application du présent accord.

Article 4 | Réunions thématiques de négociations

Chaque thématique listée doit faire l'objet d'au moins une réunion dans la périodicité mentionnée à l'article 2. Plusieurs thématiques peuvent figurer à l'ordre du jour d'une même réunion.

Article 5 | Informations préalables à la tenue des réunions thématiques de négociations

Préalablement à chaque réunion de négociation thématique, la FNEF remettra aux organisations syndicales de salariés les informations préalables nécessaires à la tenue des discussions.

Les informations visées sont celles qui auront été listées lors de la réunion annuelle de méthode tenue au 4^e trimestre de l'année N-1.

D'autres éléments pertinents pourront néanmoins, postérieurement à la réunion annuelle de méthode de l'année N-1, être demandés par les organisations de salariés. Dans cette hypothèse, les organisations syndicales de salariés devront adresser leur demande au moins 2 mois avant la date de la réunion thématique de négociation.

Article 6 | *Clause de rendez-vous. Bilan d'application*

Le présent accord fera l'objet d'un bilan d'application tous les deux ans. Le bilan d'application pourra être effectué à l'occasion de l'une des réunions annuelles de méthode.

Article 7 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les décisions qui découleront des négociations prévues par le présent accord doivent tenir compte des problématiques inhérentes aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 | *Dépôt, publicité. Extension de l'accord*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail. La FNEF transmettra l'accord pour extension à la direction générale du travail. Elle informera les syndicats des résultats de ces démarches.

Article 9 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à partir du mois suivant son dépôt légal.

Article 10 | *Durée et suivi de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Conformément à l'article L. 2222-5 du code du travail, le présent accord se renouvellera par tacite reconduction et par période de 4 ans.

Les parties au présent accord conviennent de se réunir afin de faire un point sur l'application de l'accord avant ce délai de 4 ans.

Trois mois au plus tard avant l'expiration de la période quadriennale en cours, l'ensemble des organisations syndicales signataires ou la FNEF pourra notifier à l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception, son intention de ne pas renouveler l'accord. Ce dernier cessera alors de produire tout effet à la date d'échéance de la période quadriennale en cours.

Fait à Paris, le 1^{er} septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **749** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**
(Martinique)

(28 décembre 1973)

(Étendue par arrêté du 16 mars 1976,
Journal officiel du 5 mai 1976)

Convention collective

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS ET ACTIVITÉS ANNEXES

IDCC : **3107** | **ETAM**
(Martinique)

(31 mai 2012)

(Étendue par arrêté du 30 mai 2013,
Journal officiel du 19 juin 2013)

Protocole d'accord du 9 août 2023

relatif aux salaires au 1^{er} juillet 2023

NOR : ASET2351013M

IDCC : 749, 3107

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

SEBTPAM ;

CAPEB 972 ;

CNATPP ;

FFB Martinique,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CSTM ;

FTC/CGTM-FSM ;

CGTM BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique sur le territoire de Martinique aux entreprises et établissements visés par les conventions collectives des ouvriers et des ETAM du bâtiment, travaux publics et activités annexes de Martinique.

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 visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail et concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Salaires

Les salaires des grilles du protocole d'accord du 13 juillet 2022 sont revalorisés de + 3,5 % à compter du 1^{er} juillet 2023. Il est également tenu compte des revalorisations du Smic intervenues entre les deux dates susmentionnées.

De plus, une revalorisation complémentaire est accordée aux catégories suivantes :

- OS2 : + 0,25 % soit une revalorisation globale de 3,75 % ;
- OS3 : + 0,5 % soit une revalorisation globale de 4,00 %.

En conséquence, les nouvelles grilles applicables sont les suivantes :

Salaires des ouvriers

(En euros.)

	Au 1 ^{er} juillet 2023
OM	11,92
OS2	11,95
OS3	11,98
OQ1	12,40
OQ2	13,24
OQ3	14,39
OHQ	15,55
MOP	15,92
CE1	16,33
CE2	17,47

Salaires des ETAM

(En euros.)

	Au 1 ^{er} juillet 2023
Catégorie A	1 808,35
Catégorie B	1 812,72
Catégorie C	1 833,35
Catégorie D	1 985,14
Catégorie E	2 195,34
Catégorie F	2 498,95

	Au 1 ^{er} juillet 2023
Catégorie G	2 773,38
Catégorie H	3 059,46

Article 3 | *Prime de transport*

La prime de transport est revalorisée de 5 euros soit 70 euros par mois à compter du 1^{er} juillet 2023.

Article 4

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 5 | *Révision des conventions collectives*

Les partenaires sociaux s'engagent à réviser les conventions collectives et conviennent d'une première rencontre le mercredi 4 octobre 2023.

Article 6

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Fait à Fort-de-France, le 9 août 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 11 octobre 2019

relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche
(Lot-et-Garonne)

NOR : ASET2351016M

IDCC : 1880

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

CRNAE Sud-Ouest,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UD FO ;

UD CFDT ;

CFTC CSFV Aquitaine,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du négoce de l'ameublement bénéficie d'une dérogation de droit au repos dominical prévue aux articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, qui le dispense du régime commun des ouvertures dominicales et des autorisations municipales.

Cependant, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire.

Considérant, d'une part, que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- des motifs religieux ;
- un héritage culturel et historique ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- la promotion de la vie associative et sportive.

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale.

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, le souhait des professionnels locaux de se rapprocher du régime d'ouvertures dominicales commun aux autres professions.

Les parties signataires ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Cet accord abroge et remplace les dispositions de l'accord signé le 15 avril 1976 pour les commerces de l'ameublement et de l'équipement de la maison de Lot-et-Garonne.

Article 1^{er} | Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent accord concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002, sur l'ensemble du département de Lot-et-Garonne.

Article 2 | Fermetures dominicales

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical soit respecté 46 dimanches par an, les années comptant 52 dimanches, et 47 dimanches par an, les années comptant 53 dimanches.

La partie la plus diligente saisira la préfète de Lot-et-Garonne, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 3 | Dates d'ouverture

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant dans la limite de 6 dimanches annuels autorisés parmi la liste des 8 dimanches proposés ci-dessous :

- le premier dimanche des soldes d'hiver ;
- le deuxième et le troisième dimanche du mois de mars ;
- le deuxième et le troisième dimanche du mois de novembre ;
- le dimanche qui suit le « Vendredi fou » ou « Black friday » ;
- les deux dimanches de décembre qui précèdent immédiatement Noël.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail et à quelque titre que ce soit.

Article 4 | Contreparties et autres garanties au travail du dimanche

Un stagiaire non indemnisé ne pourra être présent le dimanche.

Seuls les salariés volontaires peuvent travailler le dimanche dans le cadre du présent accord.

L'employeur prévient les salariés au moins 3 mois à l'avance de la date d'ouverture envisagée. Ils ont un mois à compter de cette date pour se porter volontaires en signant le document qui leur sera présenté à cet effet.

Le salarié pourra faire part sur ce même document des contraintes qui accompagnent son volontariat, liées par exemple à sa mobilité.

Le salarié qui se sera porté volontaire bénéficiera d'un droit à rétractation qui devra s'effectuer par écrit, concernant les dimanches restants pour lesquels il s'est porté volontaire, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois avant le dimanche suivant, sans qu'il ait à justifier de motif, et sans que l'employeur puisse le refuser.

Ce délai de prévenance ne s'applique pas dans le cas d'événements familiaux tels que définis par l'article 38 de la convention collective du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

Le refus de travailler le dimanche ou la renonciation de travailler le dimanche ne constitue pas une faute, et ne peut faire l'objet de pression, chantage, sanction, mutation ou licenciement.

En tout état de cause, en cas d'un nombre de volontaires insuffisants pour permettre l'ouverture de l'entreprise, il ne pourra être faite aucune pression sur les salariés, de quelque manière que ce soit, pour les inciter à se porter volontaires.

Les contreparties au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies :

1° L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à neuf heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises ; elle ne peut être inférieure à une demi-journée d'ouverture commerciale ;

2° Pour les salariés rémunérés exclusivement selon un salaire fixe, outre la rémunération du nombre d'heures effectuées le jour correspondant et le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires, chaque heure effectuée comportera en plus, une majoration particulière égale à 110 % du taux horaire du salaire conventionnel de branche (hors prime d'ancienneté) correspondant à la classification de l'intéressé :

- pour les salariés rémunérés totalement ou partiellement à la commission ou au rendement, à la rémunération correspondant au salaire normalement dû pour l'activité accomplie le dimanche, s'ajoutera pour chaque heure travaillée une majoration correspondant à 110 % du taux horaire du salaire conventionnel de branche (hors prime d'ancienneté) correspondant à la classification de l'intéressé ;
- pour les salariés ayant conclu un forfait jour, dans le cadre des dispositions de l'article L. 3121-29 du code du travail, ces derniers bénéficieront d'un complément de rémunération pour cette journée, égal au 1/22^e du salaire mensuel conventionnel de branche (hors prime d'ancienneté) majorée de 10 %.

3° Chaque salarié privé du repos dominical doit bénéficier d'un repos de remplacement équivalent aux heures travaillées le dimanche et non fractionnable sauf accord des parties. Ce repos de remplacement est déterminé dans le mois qui précède ou qui suit le dimanche travaillé, sous réserve de nécessités de l'entreprise, avec accord du salarié ;

4° Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié ;

5° Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les onze heures consécutives de repos quotidien.

Chacune de ces contreparties ne se cumulent pas avec celles ayant le même objet en vigueur par accord d'entreprise. Seule la plus favorable s'applique dans ce cas.

Article 5 | Conditions d'application

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

Article 6 | Commission de suivi et d'interprétation

Une commission paritaire de suivi et d'interprétation est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires du présent accord.

La présidence est assurée par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

L'union départementale de Lot-et-Garonne de la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine est invitée à participer à ces réunions.

1° Dans le cadre de sa mission de suivi, la commission se réunit à la demande d'une des parties signataires du présent accord et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

À cette occasion, la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, avec le concours de l'union départementale de Lot-et-Garonne de la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine, présente aux organisations signataires un bilan d'application du présent accord.

La commission peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de choisir de nouvelles dates dans le cadre du nombre fixé des dimanches annuels ou de toute évolution de ses autres dispositions initiales dès lors que cette évolution aura été discutée et approuvée par ses membres.

Toute modification donnera lieu à un avenant au présent accord.

2° Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la commission saisie par toute organisation syndicale ou par la DIRECCTE, par courrier postal ou électronique à la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Sud-Ouest (bâtiment Hélios 5, 116, route d'Espagne, 31100 Toulouse, sud-ouest@fnaem.fr), se réunit dans un délai de 2 mois.

Article 7 | Durée. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires.

Il pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de trois mois par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée auprès de l'union départementale de Lot-et-Garonne de la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine, 1050 bis, avenue Docteur Jean Bru, 47000 Agen.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de douze mois à compter de l'expiration du délai de préavis pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 8 | Publicité. Dépôt

Le présent accord sera notifié par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Sud-Ouest à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Sud-Ouest auprès de l'union départementale de Lot-et-Garonne de la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine, 1050 bis, avenue Docteur Jean Bru, 47000 Agen, et au greffe du conseil de prud'hommes d'Agen.

Fait à Agen, le 11 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 15 juin 2023

à l'accord du 11 octobre 2019
relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche
(Lot-et-Garonne)

NOR : ASET2351018M

IDCC : 1880

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

CRNAE Sud-Ouest,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UD FO ;

UD CFDT ;

CFTC CSFV Aquitaine,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 11 octobre 2019 sur le repos dominical et la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche dans le Lot-et-Garonne, la commission de suivi s'est déroulée le jeudi 15 juin 2023 en présence de la DDETSPP de Lot-et-Garonne, et a été amenée à modifier l'article 3 relatif au calendrier global des possibilités d'ouvertures le dimanche, en conservant le principe de six dimanches possibles dans la limite des huit ouvertures dominicales annuelles autorisées.

Article 1^{er} | Modifications des dispositions de l'accord du 11 octobre 2019

L'article 3 dans sa rédaction issue de l'accord du 11 octobre 2019 est abrogé. Il est remplacé par les dispositions suivantes.

« Article 3 | Dérogation au principe de fermeture dominicale

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant dans la limite de 6 dimanches annuels autorisés parmi la liste des 8 dimanches proposés ci-dessous :

– le premier dimanche des soldes d'hiver ;

- le troisième dimanche du mois de mars ;
- le deuxième et le troisième dimanche du mois de novembre ;
- le dimanche qui suit le “Vendredi fou” ou “Black friday” ;
- les trois premiers dimanches de décembre.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d’un autre article du code du travail et à quelque titre que ce soit. »

Article 2 | Durée. Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de la publication de l’arrêté préfectoral correspondant.

Il sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives et un exemplaire du présent avenant sera remis à la DDETSP de Lot-et-Garonne par la chambre régionale du négoce de l’ameublement et de l’équipement de la maison du Sud-Ouest.

Il sera déposé à la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris cedex 15, de même qu’au greffe du conseil de prud’hommes de d’Agen, 1050 B, avenue du Docteur Jean Bru, 47000 Agen, par la chambre régionale du négoce de l’ameublement et de l’équipement de la maison du Sud-Ouest.

La partie la plus diligente saisira Madame la préfète de Lot-et-Garonne, à l’effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté.

Fait à Agen, le 15 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3348 | Convention collective nationale

IDCC : 2666 | **ACTEURS DU DÉVELOPPEMENT ET DE L'INGÉNIERIE
TERRITORIALE D'INTÉRÊT GÉNÉRAL (ADITIG)**

Accord de substitution partielle n° 1 du 13 décembre 2022
relatif à la valeur du point et aux minima salariaux

NOR : ASET2351010M

IDCC : 2666

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

FNCAUE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SPABEIC BTP CFE-CGC ;

CFDT SYNATPAU ;

FG FO Construction,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 2441-1 portant sur la négociation annuelle des salaires, la valeur du point et des minima salariaux de la branche des acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG) de remplacer l'avenant n° 36 à la convention collective ADITIG.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG) dont les fédérations sont signataires de ce texte.

Article 2

L'augmentation de la valeur du point et des minima salariaux de la branche pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à 3,75 % par rapport à la dernière valeur pour tous les niveaux.

Donc :

- la valeur du point pour les niveaux de I à III est égale à 6,27 ;
- la valeur du point pour le niveau IV est égale à 6,13 ;
- la valeur du point est égale pour le niveau V à 6,05.

Article 3

Cette valeur du point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire minimum mensuel pour la durée légale du travail. Le salaire minimum mensuel correspond au salaire de base brut mensuel et ne comprend pas les primes éventuelles.

Article 4 | *Date d'effet. Dépôt. Extension*

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2023.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3^o de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent accord fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Article 5 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général de la présente grille de minima qui s'applique aux entreprises, quelle que soit leur taille, et aux salariés de la branche.

Article 6 | *Égalité entre les hommes et les femmes*

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. Au vu des données sociales étudiées et en particulier des indices de parité observés et qui concernent les rémunérations brutes, il n'est pas constatée de différence notable entre hommes et femmes.

Fait à Paris, le 13 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3026 | Convention collective nationale

IDCC : 2728 | **SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES ET RAFFINERIES
DE SUCRE**

Avenant n° 14 du 19 avril 2023

relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties
au 1^{er} mai 2023

NOR : ASET2351020M

IDCC : 2728

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

SNFS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (n° IDCC : 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
- d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage le syndicat national des fabricants de sucre de France – SNFS et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'Insee (actuellement 10.81 Z, anciennement 15.8 H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

Il est précisé que cet accord ne contient pas de stipulation relative aux entreprises de moins de 50 salariés car, dans le champ de cet accord, il n'y a pas d'entreprise de cette taille.

Préambule

Les partenaires sociaux conscients du contexte économique actuel, de la forte inflation et des augmentations successives du Smic pouvant impacter à terme la grille de rémunération conventionnelle, ont convenu des modifications suivantes :

Article 1^{er} | Rémunérations

Les salaires visés à l'annexe III de la convention collective du 31 janvier 2008 sont revalorisés de 1,5 % à compter du 1^{er} mai 2023.

Ces revalorisations s'appliquent aux mêmes dates aux rémunération minimales annuelles garanties spécifiques des agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres confirmés ainsi qu'aux cadres supérieurs.

En conséquence, les rémunérations figurant à l'annexe III de la convention collective nationale seront remplacées par les barèmes figurant à l'article 2 du présent accord aux dates définies audit article.

Ces majorations ne s'appliquent pas aux primes de panier, prime de vacances, primes liées à la polyvalence visées à l'annexe III de la convention collective du 31 janvier 2008.

(Voir page suivante.)

« Annexe III "Barème des rémunérations minimales annuelles garanties" applicable au 1^{er} mai 2023

(En euros.)

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/Employés	1 – niveau A	21 935,53
	1 – niveau B	22 328,77
	2 – niveau A	22 813,15
	2 – niveau B	23 395,71
	3 – niveau A	24 088,15
	3 – niveau B	24 894,78
	4 – niveau A	25 824,30
	4 – niveau B	26 889,31
Agents maîtrise/ Techniciens	5 – niveau A	28 103,60
	5 – niveau B	29 483,46
	6 – niveau A	31 047,75
	6 – niveau B	32 817,75
	7 – niveau A	34 818,56
	7 – niveau B	37 081,56
Cadres	8	39 639,33
	9	47 356,57
	10	58 933,76

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 753,92 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

(En euros.)

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	29 911,64
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	41 199,43
Cadre supérieur	76 322,36
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Article 3 | Dépôt

Le présent avenant est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Chaque organisation signataire est destinataire d'un exemplaire du présent avenant portant la signature des représentants des organisations syndicales et du représentant du SNFS.

Le texte du présent avenant sera déposé auprès des services du ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, du ministre de l'agriculture et de l'alimentation, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de paris, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4 | *Entrée en vigueur et extension*

À l'initiative de la partie la plus diligente, le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Il entrera en vigueur le 1^{er} mai 2023.

Fait à Paris, le 19 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Protocole d'accord du 10 mai 2023
relatif à l'organisation des élections professionnelles

NOR : ASET2351021M

IDCC : 2847

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

Pôle emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

CFTC emploi ;

SNAP ;

USAPIE ;

CAT ;

CDMT ;

SNUTEFI FSU ;

SPPE SYNDICATHO ;

STC,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord relatif aux élections professionnelles vise à renouveler la représentation du personnel commune à l'ensemble du personnel de Pôle emploi, conformément aux dispositions du code du travail, du code électoral et de l'accord sur le renouvellement des instances de représentation du personnel à Pôle emploi du 5 avril 2019.

Les parties signataires souhaitent donner un cadre national commun aux établissements de Pôle emploi en fixant les modalités et conditions des élections professionnelles aux comités sociaux et économiques (CSE) organisées au sein de chaque établissement distinct.

Les dispositions du présent accord encadrent la négociation des protocoles d'accord préélectoraux dans les établissements, en veillant à la prise en compte des particularités des représentations syndicales locales.

Dispositions liminaires

■ Établissements distincts

Les parties signataires rappellent que le nombre et le périmètre des établissements distincts de Pôle emploi est fixé, conformément aux dispositions des articles L. 2313-1 et L. 2313-2 du code du travail, par l'accord sur le renouveau des instances de représentation du personnel à Pôle emploi en date du 5 avril 2019.

Conformément à l'article 1.3 de l'accord susvisé, est ainsi mis en place un comité social et économique au sein de chacun des établissements distincts suivants :

Pôle emploi Auvergne – Rhône-Alpes.
Pôle emploi Bourgogne – Franche-Comté.
Pôle emploi Bretagne.
Pôle emploi Centre – Val de Loire.
Pôle emploi Corse.
Pôle emploi Direction des systèmes d'information.
Pôle emploi Grand Est.
Pôle emploi Guadeloupe et Îles du Nord.
Pôle emploi Guyane.
Pôle emploi Hauts-de-France.
Pôle emploi Île-de-France.
Pôle emploi Martinique.
Pôle emploi Mayotte.
Pôle emploi Normandie.
Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine.
Pôle emploi Occitanie.
Pôle emploi Provence – Alpes – Côte d'Azur.
Pôle emploi Pays de la Loire.
Pôle emploi La Réunion.
Pôle emploi Services.
Pôle emploi Siège.

Ces établissements distincts sont pris en compte pour la répartition des sièges au sein du comité social et économique central (CSEC).

■ Durée des mandats

En application de l'article 1.4 de l'accord sur le renouveau des instances de représentation du personnel du 5 avril 2019, la durée des mandats des membres des CSE est fixée à 4 ans à compter de la proclamation des résultats des élections professionnelles.

■ Recours au vote électronique pour les élections professionnelles

En application de l'accord relatif aux conditions et aux modalités de vote par voie électronique au sein des établissements de Pôle emploi du 3 août 2018, les élections des membres des comités sociaux et économiques au sein de chacun des établissements distincts se dérouleront par voie électronique.

Pour la mise en œuvre du vote par voie électronique, la direction générale de Pôle emploi procède à l'achat d'une solution de vote sécurisée par internet.

La solution de vote choisie couvre l'ensemble des établissements de Pôle emploi, elle est commune aux différents établissements et est conduite au niveau national.

Il est notamment rappelé au titre II de l'accord du 3 août 2018 que le système de vote doit reposer sur les principes généraux du droit électoral essentiels à la régularité du scrutin.

■ Détermination des horaires

Il est précisé que les horaires indiqués dans le présent protocole d'accord préélectoral cadre s'entendent « heure de Paris : UTC+2 à l'heure d'été et UTC+1 à l'heure d'hiver ». Il conviendra aux établissements de les adapter dans leurs protocoles d'accord préélectoraux en tenant compte du fuseau horaire dans lequel ils se situent.

Article 1^{er} | *Calendrier des élections*

Pour le 1^{er} tour, la date des élections pour l'ensemble des établissements distincts de Pôle emploi est fixée au jeudi 23 novembre 2023.

La période de vote s'étend du lundi 13 novembre 2023 à 13 h 30 au jeudi 23 novembre 2023 à 13 h 30.

Dans le cas où un 2^d tour serait nécessaire, la date des élections pour l'ensemble des établissements distincts de Pôle emploi est fixée au jeudi 14 décembre 2023.

La période de vote s'étend du jeudi 7 décembre 2023 à 13 h 30 au jeudi 14 décembre 2023 à 13 h 30.

Conformément à l'article 3 de l'accord relatif au vote électronique, les électeurs ont la possibilité de voter à tout moment pendant la période d'ouverture du scrutin, à partir de n'importe quel terminal, depuis leur lieu de travail, leur domicile ou un autre lieu, en se connectant sur le site sécurisé dédié aux opérations de vote. Le principe demeure le vote durant le temps de travail.

Compte tenu des contraintes matérielles de préparation du site internet de vote, du nombre d'établissements, de candidats et d'électeurs, les parties dérogent expressément au délai légal de 15 jours entre les deux tours de scrutin prévu à l'article L. 2314-29 du code du travail.

Article 2 | *Information du personnel*

Le personnel est informé de la tenue des élections par voie d'affichage sur l'intranet Pôle emploi à compter du lundi 4 septembre 2023.

Le protocole d'accord préélectoral de chaque établissement détermine les modalités d'affichage complémentaires.

Article 3 | *Détermination de l'effectif*

Compte tenu du calendrier préélectoral cadre, l'effectif est arrêté au dimanche 30 avril 2023. Il intègre les salariés dont les dates de début et de fin de contrat interviennent d'ici la date de premier tour de scrutin et connus à la date susvisée.

Les modalités de vérification des effectifs sont définies au niveau des établissements.

3.1. Agents de droit privé

Sont pris en compte dans les effectifs :

- les agents de droit privé en contrat à durée indéterminée, sans tenir compte de la durée de leur temps de travail ;
- les agents en contrats à durée déterminée pour tous motifs de recours à l'exception du remplacement d'un agent absent ou dont le contrat de travail est suspendu, au prorata de leur durée du travail et du temps de présence dans les 12 mois précédant la date du premier tour du scrutin ;
- les salariés d'une entreprise extérieure mis à disposition de Pôle emploi, qui travaillent au sein de Pôle emploi depuis au moins 12 mois continus ou discontinus, au prorata de leur temps de présence dans les 12 mois précédant la date du premier tour de scrutin, ce sans tenir compte de leur quotité effective de temps de travail ;
- les salariés temporaires mis à disposition de Pôle emploi, au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédant la date du premier tour du scrutin, ce sans tenir compte de leur quotité effective du temps de travail ;
- les agents titulaires d'un CUI, PEC-CIE, d'un CUI-CAE ou d'un PEC, au prorata de leur durée du travail et de leur temps de présence dans les 12 mois précédant la date du premier tour du scrutin ;
- les cadres dirigeants, qui sont pris en compte dans les effectifs de l'établissement d'exercice de leur activité.

Sont exclus de l'effectif mais pas de la liste électorale : les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

3.2. Agents de droit public

Sont pris en compte dans les effectifs les agents de droit public, sans tenir compte de la durée de leur temps de travail.

Il est précisé qu'à ce titre, sont pris en compte dans le décompte des effectifs les agents de droit public « présents dans l'effectif payé » soit les agents :

- affectés à un poste budgétaire et qui sont en activité effective, et ceux dont l'absence est considérée comme correspondant à une période d'activité effective et donc rémunérée ;
- qui sans être en activité effective, sont bénéficiaires d'un congé avec maintien du plein ou du demi traitement, pour maladie, grave maladie, maternité, adoption, prévus par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 ;
- qui sans être en activité effective, sont bénéficiaires d'un congé indemnisé par Pôle emploi pour formation professionnelle prévu par le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 ; ou d'un congé de transition professionnelle rémunéré en application du décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 ;
- qui sans être en activité effective, et sans être rémunérés, sont néanmoins bénéficiaires réglementairement d'un droit de retour ou de réintégration dans leur emploi ;
- bénéficiaires de l'un des congés sans traitement suivants, déterminés par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 : congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, congé de maternité et d'adoption, congé parental d'éducation, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant ;
- ainsi que ceux dont le contrat est suspendu en raison d'un congé sans traitement octroyé par Pôle emploi dans l'intérêt du service, sur le fondement de l'article 27 du décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003.

Sont en revanche exclus du décompte les agents de droit public dont le contrat est suspendu pendant les périodes pour lesquelles ils bénéficient de congés sans traitement ne leur conférant pas un droit de retour sur leur poste, ni droit à réintégration.

Il est précisé qu'à ce titre, sont exclus du décompte des effectifs les agents :

- placés en congé pour convenance personnelle prévu par l'article 26 du décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 ;
- en congé de formation professionnelle non indemnisé prévu par le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 ;
- placés dans les congés sans traitement suivants, prévus par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 : congé pour élever un enfant de moins de douze ans ou pour donner des soins à un enfant, conjoint ou ascendant ou pour suivre un conjoint en mobilité professionnelle, congé pour création d'entreprise, congé dans le cadre d'un cycle préparatoire, congé de mobilité, congé pour exercice d'un mandat parlementaire et congé après épuisement des droits à maintien du plein et du demi traitement dont ils bénéficiaient précédemment au titre d'un congé pour raison de santé.

En effet, dans ces situations, les agents concernés ne sont pas assis sur un poste budgétaire et ne sont pas rémunérés par l'établissement pour la période de congé octroyé, et n'entrent donc pas dans le décompte des effectifs.

Le protocole d'accord préélectoral de chaque établissement détermine l'effectif de l'établissement calculé conformément aux dispositions du présent article.

Article 4 | Nombre de sièges

Le décompte de l'effectif détermine le nombre de sièges à pourvoir.

Les comités sociaux et économiques comprennent un nombre égal de membres élus titulaires et de membres élus suppléants. Ce nombre est déterminé conformément aux dispositions de l'article R. 2314-1 du code du travail, en fonction de l'effectif de chaque établissement.

Le protocole d'accord préélectoral de chaque établissement indique le nombre de sièges de titulaires et de suppléants au CSE ainsi défini.

Article 5 | Électorat et éligibilité

Les conditions relatives à l'électorat et l'éligibilité, selon les modalités exposées ci-après, sont appréciées à la date du premier tour du scrutin, soit au jeudi 23 novembre 2023.

5.1. Électorat

Conformément à l'article L. 2314-18 du code du travail, sont électeurs les agents âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins au sein de Pôle emploi et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont électeurs dès lors qu'ils remplissent les conditions ci-dessus.

Conformément à l'article L. 2314-23 du code du travail, sont électeurs les salariés mis à disposition de Pôle emploi qui sont présents dans ses locaux et y travaillent depuis au moins un an, à condition, d'une part, qu'ils y soient présents depuis au moins douze mois continus, d'autre part, qu'ils aient choisi d'y exercer leur droit de vote.

5.2. Éligibilité

Conformément à l'article L. 2314-19 du code du travail, sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant au sein de Pôle emploi depuis un an au moins, à l'exception des

conjoint, partenaires d'un pacte civil de solidarité, concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur ainsi que les agents qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique.

Les agents travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles, qu'ils aient ou non choisi d'être électeur à Pôle emploi.

5.3. Exclusion de l'éligibilité et de l'électorat

Ne sont ni électeurs, ni éligibles, du fait qu'ils n'ont pas la qualité de salariés :

- les stagiaires ;
- les volontaires de service civique ;
- le directeur général.

Le protocole d'accord préélectoral de chaque établissement établit en annexe la liste nominative des agents exclus de l'électorat et de l'éligibilité.

5.4. Exclusion spécifique de l'éligibilité

Ne sont pas éligibles :

- les directeurs d'établissement, les directeurs régionaux adjoints en charge des opérations, les directeurs régionaux adjoints en charge de la performance sociale et les directeurs des ressources humaines ;
- les agents qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés à l'employeur, soit représentent effectivement l'employeur de façon régulière devant les instances de représentation du personnel privées ou publiques, la délégation de pouvoir ou la représentation de l'employeur étant appréciée à la date du premier tour de scrutin.

Le protocole d'accord préélectoral de chaque établissement établit en annexe la liste nominative des agents exclus de l'éligibilité.

Article 6 | *Listes électorales*

Une liste électorale est établie dans chacun des établissements et affichée sur une page dédiée de l'intranet Pôle emploi, le jeudi 12 octobre 2023.

Figurent sur cette liste les informations suivantes :

- nom et prénom(s) ;
- âgé de 16 ans révolus à la date du 1^{er} tour du scrutin (> 16 ans) ;
- ancienneté de plus de 3 mois (> 3 mois) ;
- catégorie professionnelle pour les agents de droit privé ; niveau d'emploi pour les agents de droit public ;
- mention de l'éligibilité, le cas échéant ;
- mise à disposition, le cas échéant.

Sont mises à disposition des organisations syndicales dans chaque établissement les informations nécessaires à la vérification de la régularité des listes électorales : âge, ancienneté, catégorie professionnelle et niveau de classification de chaque agent pour les agents de droit privé, niveau d'emploi pour les agents de droit public.

Des modalités d’affichage complémentaire des listes électorales et les modalités pratiques de cette mise à disposition sont définies dans le protocole d’accord préélectoral de chaque établissement.

Article 7 | *Nombre et composition des collèges électoraux et répartition du personnel dans ces collèges*

Il est tenu compte des catégories professionnelles et niveaux de classification définis dans l’accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois pour les agents de droit privé et du décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié fixant les dispositions applicables aux agents de droit public de Pôle emploi.

En application des articles L. 2314-11 à L. 2314-13 du code du travail, les parties conviennent que le nombre et la composition des collèges électoraux, ainsi que la répartition des agents de Pôle emploi dans ces collèges, sont les suivants :

- collège employés : niveaux de classification A à C pour les agents de droit privé ; niveaux 1.1, 1.2, 2.1 pour les agents de droit public ;
- collège techniciens et agents de maîtrise : niveaux de classification D et E pour les agents de droit privé ; niveaux 2.2, 2.3 et 3.1, pour les agents de droit public ;
- collège cadres : niveaux de classification F à I pour les agents de droit privé ; niveaux 3.2, 3.3 et 4 pour les agents de droit public.

Le collège des cadres n’est toutefois pas mis en place dans les établissements dont le nombre de cadres n’est pas au moins égal à 25.

Le protocole d’accord préélectoral de chaque établissement mentionne la proportion des femmes et des hommes de chaque collège.

Article 8 | *Répartition des sièges entre les collèges*

Conformément à l’article L. 2314-13 du code du travail, la répartition des sièges entre les collèges est définie dans le protocole d’accord préélectoral de chaque établissement.

Article 9 | *Listes de candidats*

Il est rappelé que les candidatures au 1^{er} tour des élections professionnelles sont réservées aux organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d’indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l’entreprise ou l’établissement concernés et que les candidatures sont libres au 2^d tour.

9.1. Constitution des listes de candidats

Les listes de candidats ne peuvent pas comporter un nombre de candidats supérieur au nombre de sièges à pourvoir. Les listes incomplètes sont en revanche admises.

Les listes de candidats sont établies par collège et en distinguant titulaires et suppléants. Elles comportent les données suivantes : noms, prénoms et éventuellement noms et prénoms d’usage des candidats, collège, titulaire ou suppléant, et syndicat d’appartenance, le cas échéant.

L’ordre de présentation des candidats dans la liste est celui dans lequel apparaissent les candidats au sein de la liste déposée.

Lorsqu'une liste commune est établie par au moins deux organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée lors du dépôt de leur liste et portée à la connaissance des électeurs. À défaut de précision, la répartition se fait à parts égales entre les organisations syndicales concernées.

Ces modalités de constitution et d'affichage des listes de candidats sont reprises dans le protocole d'accord préélectoral de chaque établissement.

La remise, aux établissements, de déclarations de candidature individuelle est recommandée lors des dépôts de liste, mais ne constitue pas une condition de recevabilité des listes présentées par les organisations syndicales.

À titre d'exemple, des modèles de listes de candidats et de déclaration de candidature individuelle figurent aux annexes 1 et 2 du présent protocole.

9.2. Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Conformément à l'article L. 2314-30 du code du travail, pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

- 1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- 2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

9.3. Dépôt des listes

Conformément à l'article L. 2122-3-1 du code du travail, lors du dépôt de la liste, le syndicat indique, le cas échéant, son affiliation à une organisation syndicale. À défaut d'indication, l'organisation syndicale ne recueille pas les suffrages exprimés en faveur du syndicat qui lui est affilié pour la mesure de l'audience prévue au 5° de l'article L. 2121-1 du code du travail.

Les listes de candidats doivent être déposées auprès des établissements du lundi 2 octobre 2023 jusqu'au jeudi 12 octobre 2023 pour le 1^{er} tour et du lundi 27 novembre 2023 jusqu'au vendredi 1^{er} décembre 2023 pour le second tour.

Les modalités pratiques de dépôt et d'affichage sont définies dans chaque protocole préélectoral d'établissement.

9.4. Professions de foi et logos des listes de candidats

Conformément à l'accord relatif aux conditions et aux modalités de vote par voie électronique au sein des établissements de Pôle emploi du 3 août 2018, les professions de foi de chaque liste présentée sont affichées sur le site de vote sécurisé du prestataire retenu nationalement.

Les professions de foi et logos doivent être déposés du lundi 2 octobre 2023 jusqu'au jeudi 12 octobre 2023 pour le 1^{er} tour et du lundi 27 novembre 2023 jusqu'au vendredi 1^{er} décembre 2023 à pour le second tour.

Les professions de foi doivent être envoyées au format PDF à la direction des ressources humaines de l'établissement, au format A4 (2 feuilles maximum recto-verso en couleur). La taille des logos figurant sur le site ne peut dépasser la taille 200 × 200 pixels.

Les professions de foi sont adressées, par courrier séparé du matériel de vote, au domicile de l'électeur au plus tard le 6 novembre 2023.

En cas de second tour, les professions de foi figurent sur la solution de vote électronique et ne sont pas adressées au domicile de l'électeur.

Les modalités pratiques de transmission et de validation par les organisations syndicales des professions de foi et logos des listes de candidats sont définies dans chaque protocole préélectoral d'établissement.

Article 10 | Délégués de liste

10.1. Désignation des délégués de listes

Au sein de chaque établissement distinct, chaque organisation syndicale ayant déposé une liste dans au moins un des collèges titulaire ou suppléant, peut désigner un délégué de liste par liste déposée, du lundi 2 octobre 2023 jusqu'au jeudi 12 octobre 2023.

Les agents désignés doivent être inscrits sur la liste électorale de l'établissement.

Les coordonnées des délégués de liste (nom/prénoms/adresse, mail/coordonnées téléphoniques) sont communiquées à la direction de l'établissement concerné au plus tard le jeudi 12 octobre 2023.

Ces modalités de désignation des délégués de liste sont reprises dans le protocole d'accord préélectoral de chaque établissement.

10.2. Rôle des délégués de liste

Le délégué de liste se voit confier une mission d'assistance aux opérations de contrôle réalisées par la cellule d'assistance technique. Il est également habilité à contrôler les heures d'ouverture ou de fermeture du scrutin du vote électronique.

Conformément à l'article L. 67 du code électoral, le délégué de liste est habilité à contrôler toutes les opérations de vote, d'exiger l'inscription au procès-verbal de toutes observations, protestations ou contestations sur lesdites opérations, soit avant la proclamation des résultats du scrutin, soit après.

Les délégués de liste assistent la cellule d'assistance technique visée à l'article 14 du présent protocole.

Le temps passé par les délégués de listes à l'accomplissement de leur mission est rémunéré comme temps de travail. Les frais de déplacement des agents dans ce cadre sont pris en charge conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

10.3 Formation des délégués de liste

Les délégués de listes sont formés dans les établissements sur le processus de vote avec les membres des bureaux de vote.

11.1. Constitution des bureaux de vote

Un bureau de vote, tous collèges confondus, est constitué au niveau de chaque établissement au plus tard le jeudi 12 octobre 2023.

Chaque organisation syndicale intéressée ayant déposé une liste de candidats peut désigner un membre pour constituer le bureau de vote, parmi les agents inscrits sur la liste électorale de l'établissement. Elle peut également désigner un deuxième agent, parmi les agents inscrits sur la liste électorale de l'établissement, qui pourra devenir membre du bureau de vote en cas d'empêchement du membre principal désigné.

Dans tous les cas, un seul membre par organisation syndicale ayant déposé une liste de candidats participe aux opérations du bureau de vote.

Les noms et adresses mail des membres du bureau de vote et de leurs remplaçants attirés doivent être communiqués aux directions ressources humaines en charge de l'organisation des élections professionnelles des établissements au plus tard 10 jours avant la formation de ces derniers.

Le bureau de vote comprend, dans la mesure du possible, au moins un électeur de chaque collège électoral et est constitué *a minima* de 3 membres : un président et deux assesseurs.

Le plus âgé d'entre eux a le rôle de président. Il est recommandé aux candidats de ne pas être présidents d'un bureau de vote.

En l'absence d'assesseurs en nombre suffisant, un appel au volontariat est diffusé sur l'intranet de Pôle emploi le vendredi 13 octobre 2023.

En cas de 2^d tour, ce bureau de vote est maintenu dans la même composition.

Les présentes modalités de constitution des bureaux de vote sont reprises et précisées par le protocole d'accord préélectoral de chaque établissement.

11.2. Rôle des membres du bureau de vote

Les membres du bureau de vote proclament la fermeture du scrutin, procèdent au dépouillement et à la proclamation des résultats et établissent les procès-verbaux des élections CSE.

Les membres du bureau de vote s'engagent à se rendre disponibles pour la formation, décrite ci-après, lors de l'ouverture, de la fermeture du site de vote et pendant toute la durée du dépouillement.

La cellule d'assistance technique visée à l'article 13 du présent protocole est composée des membres des bureaux de vote.

Le temps passé par le président de bureau de vote et les assesseurs à l'accomplissement de leur mission est rémunéré comme temps de travail. Les frais de déplacement des agents dans ce cadre sont pris en charge conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

11.3. Formation des bureaux de vote

Une séance de formation est prévue avant l'ouverture de la période de vote, entre le 6 novembre et le 9 novembre 2023.

Lors de cette formation les deux personnes désignées par les organisations syndicales, dans les conditions précitées, sont formées par le prestataire sur les procédures d'ouverture, de clôture et de dépouillement. Un vote test en conditions réelles est réalisé lors de cette formation.

La formation intègre également les missions des membres du bureau de vote au titre de la cellule d'assistance technique visée à l'article 14 du présent protocole.

Elle est dispensée, par le prestataire, à distance (selon des modalités de la classe à distance permettant une interaction avec le prestataire). Les modalités pratiques de la formation des membres des bureaux de vote sont définies en lien avec le prestataire retenu.

Ce dernier doit tenir compte des fuseaux horaires et des horaires de travail des établissements pour dispenser la formation.

Les modalités de la formation des membres des bureaux de vote sont reprises dans les protocoles d'accord préélectoraux de chaque établissement.

Le temps passé par les membres des bureaux de vote à leur formation est considéré comme du temps de travail effectif. Les frais de déplacement des agents dans ce cadre sont pris en charge conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

Article 12 | Commission nationale de suivi des opérations de vote électronique

Une commission nationale de suivi est mise en place au niveau de l'entreprise.

12.1. Composition de la commission nationale

Elle est composée de :

- 3 représentants de la direction générale ;
- 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ;
- 2 représentants de chaque organisation syndicale non représentative au niveau de l'entreprise ayant participé à la négociation du présent protocole.

Les coordonnées des membres sont communiquées à la DRHRS à l'adresse mail suivante DRHRS, dg.relations.sociales, dgrelationssociales.00157@pole-emploi.fr, au plus tard le jeudi 12 octobre 2023 à 16 heures.

Des représentants du prestataire de vote retenu sont présents également.

12.2. Rôle de la commission nationale

En s'appuyant notamment sur un rapport d'activité quotidien, la commission nationale est chargée :

- de veiller au bon déroulement du vote électronique ;
- d'assurer le suivi de la participation au cours du scrutin, conformément à l'accord sur le vote électronique ;
- de compiler l'ensemble des suffrages ;
- de recueillir les éléments d'audience utiles à l'établissement de la représentativité ;
- de recenser l'ensemble des dysfonctionnements informatiques intervenus et les suites données ;
- de surveiller le système de vote électronique ;
- de générer les clés de déchiffrement électroniques lors de la phase de formation. Ces clés permettent de générer les opérations de dépouillement des urnes le jour du dépouillement.

La commission nationale se réunit notamment au moment de l'ouverture et de la clôture du dispositif de vote électronique.

Elle initie les opérations de dépouillement.

Elle centralise les résultats de tous les CSE des établissements de Pôle emploi (nombre de suffrages exprimés, pourcentage pour chaque organisation syndicale et par collège, pourcentage obtenu par chaque candidat...)

Elle constate la représentativité d'entreprise à l'issue de la proclamation des résultats du 1^{er} tour des élections des titulaires aux CSE, même si le quorum n'est pas atteint.

En cas de 2^d tour, cette commission nationale est maintenue dans la même composition.

Le temps passé par les membres de la commission à l'accomplissement de leur mission est rémunéré comme temps de travail effectif, pourra être porté forfaitairement à une demi-journée ou à une journée. Les frais de déplacement des agents dans ce cadre sont pris en charge conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

12.3. Calendrier prévisionnel des réunions de la commission nationale

La commission nationale de suivi des opérations de vote électronique se réunit aux dates suivantes :

Au 1^{er} tour :

- lundi 13 novembre 2023 ;
- vendredi 17 novembre 2023 ;
- jeudi 23 novembre 2023.

Au 2^d tour (à titre indicatif) :

- jeudi 7 décembre 2023 ;
- jeudi 14 décembre 2023.

Ces réunions se tiennent à la direction générale de Pôle emploi, 1, avenue du Docteur Gley, 75020 Paris, en présentiel.

12.4. Formation de la commission nationale

Une séance de formation se déroulera le 24 octobre 2023.

Les membres de la commission nationale visés à l'article 12.1 bénéficient d'une formation leur permettant de s'approprier le système de vote électronique retenu, conformément à l'accord sur le vote électronique du 3 août 2018.

Lors de cette formation les membres de la commission sont formés par le prestataire sur les procédures d'ouverture, de clôture, de contrôle et de dépouillement du scrutin.

Les clés de déchiffrement électronique sont générées lors de cette séance. Ces clés permettent de générer les opérations de dépouillement des urnes le jour du dépouillement. Une clé par organisation syndicale présente à la séance est générée.

La présence d'un commissaire de justice est prévue afin de constater les opérations de formation et de recueillir sous pli scellé, maintenu dans son étude, les clés de déchiffrement générées par les membres de la commission nationale.

Ces clés confidentielles peuvent être mobilisées par le commissaire de justice, le cas échéant.

La formation a lieu en présentiel à Paris dans un lieu fixé par la direction de Pôle emploi.

À l'occasion de cette formation, les membres de la commission nationale auront pu tester le système de vote et contrôler l'affichage des candidatures et des professions de foi par le biais de « comptes test électeurs ».

13.1. Composition de la cellule d'assistance technique

Au sein de chaque établissement est mise en place une cellule d'assistance technique, composée exclusivement des membres des bureaux de vote.

Les délégués de liste ne sont pas membres de cette cellule, mais ils sont habilités à l'assister dans ses missions.

13.2. Rôle de la cellule d'assistance technique

La cellule est chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique.

En présence des délégués de liste, la cellule d'assistance technique :

- procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système de vote électronique et vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet.
Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement à l'issue duquel le système est scellé ;
- contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.

Le temps passé est considéré comme du temps de travail effectif, pourra être porté forfaitairement à une demi-journée ou à une journée. Les frais de déplacement des agents dans ce cadre sont pris en charge conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

13.3. Formation de la cellule d'assistance technique

Les membres du bureau de vote qui la composent bénéficient de la formation visée à l'article 12.4 du présent protocole.

Article 14 | *Assistance électeurs : assistance téléphonique*

Durant la période de vote, un service d'assistance téléphonique est mis en place par le prestataire, qui se tiendra à la disposition des électeurs qui rencontreraient des difficultés techniques. L'amplitude horaire de ce service garantit un accès à tous les électeurs, cette amplitude comprend les horaires de travail de tous les établissements.

L'assistance téléphonique permet de communiquer la procédure à suivre en cas de perte ou de non-réception de ses codes de vote.

Cette assistance est reprise dans les éléments de communication relative aux élections professionnelles opérée par la direction.

Aux fins d'authentification pour garantir la confidentialité dans la transmission des informations auprès des électeurs, Pôle emploi transmet préalablement au prestataire un fichier reprenant *a minima* les éléments suivants : nom, prénom, date de naissance, code postal d'habitation, périmètre de rattachement, à savoir les directions territoriales, les sièges des directions régionales et les implantations géographiques des établissements « Siège », « PES » et « DSI ».

Pôle emploi et le prestataire définissent les données complémentaires permettant une authentification sécurisée de l'électeur.

Ces données permettent de procéder par questionnement à la vérification de l'identité de l'électeur afin de pouvoir répondre à sa demande.

Article 15 | Matériel de vote

Le matériel de vote (identifiant, mot de passe et notice d'information) est envoyé par courrier au plus tard le vendredi 3 novembre 2023 pour le 1^{er} tour au domicile de chaque électeur.

Le matériel de vote vaut pour les deux tours de scrutin, il n'y a pas de nouvel envoi de matériel de vote pour le second tour.

Article 16 | Déroulement du vote électronique

La période de vote pendant laquelle, l'électeur peut procéder au vote court du lundi 13 novembre 2023 à 13 h 30 au jeudi 23 novembre 2023 à 13 h 30 pour le 1^{er} tour.

Dans l'éventualité d'un 2^d tour, la période de vote pendant laquelle l'électeur peut procéder au vote court du jeudi 7 décembre 2023 à 13 h 30 au jeudi 14 décembre 2023 à 13 h 30.

La connexion a lieu par le navigateur internet à l'aide de l'adresse internet dédiée communiquée par le prestataire.

La page d'accueil personnalisée de la plateforme présente les élections CSE au sein de Pôle emploi. Le nom et les logos de toutes les organisations syndicales ayant présenté des listes, classées par ordre alphabétique, figurent sur une page unique dite « avant vote », visualisable avant l'ouverture du scrutin.

Le système de vote est accessible à l'ensemble des personnes en situation de handicap. Tout électeur atteint d'un handicap le mettant dans l'impossibilité de voter peut se faire assister par un électeur de son choix.

Afin de faciliter le vote des électeurs n'ayant pas d'accès informatique à leur poste de travail et afin d'assurer les moyens de la confidentialité du vote de chaque électeur, le protocole d'accord préélectoral de chaque établissement précise le nombre et l'emplacement des postes informatiques dédiés mis en place au sein de l'établissement.

Cette mise à disposition d'un poste informatique s'effectue dans un espace permettant d'assurer la confidentialité du vote électronique.

Les présentes modalités de mise à disposition des postes informatiques dédiés sont reprises et précisées par le protocole d'accord préélectoral de chaque établissement.

Article 17 | Dépouillement et résultat du vote

Le dépouillement des votes a lieu pour le 1^{er} tour le jeudi 23 novembre 2023 à partir de 13 h 30.

Dans l'éventualité d'un 2^d tour, celui-ci se tient le jeudi 14 décembre 2023 à partir de 13 h 30.

17.1. Opérations de dépouillement

Les opérations de dépouillement sont réalisées sous le contrôle des membres du bureau de vote (et donc de la cellule d'assistance technique), au niveau de chaque établissement. Le résultat du vote est proclamé en séance publique.

Le dépouillement n'est possible qu'après l'activation conjointe d'au moins « la moitié plus une » des clés de déchiffrement générées par la commission nationale lors de la phase de sa formation.

La procédure de dépouillement des urnes électroniques comprend les étapes suivantes :

- calcul du taux de participation par élection ;
- calcul des résultats globaux et attribution des sièges ;
- impression des procès-verbaux au format CERFA ;
- validation par les bureaux de vote de la bonne attribution des sièges et des élus ;

- édition automatique des procès-verbaux au format CERFA ainsi que du calcul de la représentativité ;
- signature des procès-verbaux ;
- proclamation des résultats.

La validité de chaque bulletin est appréciée selon les conditions de droit commun.

Le procès-verbal au format CERFA est établi faisant état des incidents de vote et des résultats. Ce procès-verbal est signé par les membres de chaque bureau de vote.

Les modalités d'organisation matérielle du dépouillement par le bureau de vote sont reprises dans les protocoles d'accord préélectorales de chaque établissement.

17.2. Suivi opéré par la commission nationale de suivi des opérations de vote électronique

Au niveau national, les opérations de votes des différents CSE sont suivies par la commission nationale de suivi des opérations de vote, en présence d'un commissaire de justice, afin de constater les opérations.

La présence d'un commissaire de justice au niveau de la commission nationale est prévue.

La commission nationale de suivi des opérations de vote électronique constate la représentativité d'entreprise à l'issue de la proclamation des résultats du 1^{er} tour des élections des titulaires aux CSE, même si le quorum n'est pas atteint.

Article 18 | Procès-verbaux et publicité des procès-verbaux

Des procès-verbaux sont établis par les bureaux de vote et font état des résultats des scrutins.

Un exemplaire des procès-verbaux est remis après la proclamation des résultats et est envoyé par mail dans un délai de 48 heures ouvrés à chaque organisation syndicale ayant déposé une liste de candidats dans au moins un des collèges.

Dans les 15 jours suivant les élections, l'employeur transmet un exemplaire du procès-verbal au prestataire agissant pour le ministère chargé du travail au moyen d'un formulaire homologué par télétransmission sur le site : www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Article 19 | Consolidation des résultats électoraux au niveau national

À l'issue de la proclamation des résultats de l'ensemble des établissements de Pôle emploi, les résultats consolidés et la représentativité d'entreprise sont affichés sur l'intranet de Pôle emploi dans les 3 jours ouvrés maximum.

Article 20 | Campagne électorale

Les moyens de communication par messagerie électronique sont fixés par la convention collective nationale de Pôle emploi dont l'article 44 *ter* 3.2 § 3 prévoit que : « les modalités d'utilisation des listes de diffusion sont élargies pendant les périodes électorales relatives aux élections professionnelles. Celles-ci sont délimitées par la date d'information de l'employeur à l'ensemble des agents de la date prévisible des élections et la date de réalisation du dernier tour de scrutin ».

Ainsi pendant la période comprise entre le 6 septembre 2023 et la date de réalisation du dernier tour de scrutin, « Les organisations syndicales qui, au niveau où elles sont constituées, sont intéressées à participer aux élections professionnelles, ont la possibilité d'utiliser, à leur niveau, trois fois la liste de diffusion "LD Tous" de la messagerie afin d'adresser leurs communications électorales à tous les agents, dont une fois dans les 15 jours qui suivent la proclamation des résultats des élections professionnelles. »

Au niveau national, les organisations syndicales constituées au niveau national et ayant participé à la négociation du présent protocole d'accord préélectoral cadre ont la possibilité d'utiliser pendant la même période, trois fois la liste de diffusion « LD Tous » de la messagerie afin d'adresser leurs communications à tous les agents, dont une fois dans les quinze jours qui suivent la proclamation des résultats des élections.

La demande est formulée par l'organisation syndicale à la direction générale auprès de la DRSQVT, qui procède à l'ouverture de la liste de diffusion « LD Tous » dans les 3 jours ouvrés suivant le jour de réception de la demande.

Au niveau des établissements, la demande est formulée par l'organisation syndicale de l'établissement auprès de la direction de l'établissement concerné, qui procède à l'ouverture de la liste de diffusion « LD Tous » dans les 3 jours ouvrés maximum.

Le protocole d'accord préélectoral de chaque établissement peut déterminer des moyens de communication complémentaires accordés aux organisations syndicales pour leur propagande électorale.

Article 20 bis | L'heure exceptionnelle liée à la campagne électorale

Pendant la période comprise entre le 6 septembre et le 14 décembre 2023 (date du second tour, le cas échéant), chaque agent peut, sans préjudice de son droit à l'heure mensuelle d'information (HMI) de l'article 40.2.1 § 2 de la convention collective nationale de Pôle emploi, bénéficier d'une heure mensuelle exceptionnelle de réunion liée à la campagne électorale, dans les conditions prévues à l'article précité, à l'exception de pouvoir valoriser le temps de réunion à hauteur d'une demi-journée en cas de cumul des heures sur un trimestre.

Pendant cette période de septembre à décembre 2023, les heures exceptionnelles peuvent être posées en une seule fois, en deux fois, en trois fois ou en quatre fois par fraction d'une heure et peuvent être réalisées en visio.

Elles peuvent être accolées aux HMI.

Elles permettent ainsi aux agents de participer à une ou plusieurs réunions syndicales liées à la campagne électorale dans la limite de ces heures exceptionnelles.

Article 21 | Modalités communes d'organisation des élections

Les négociations des protocoles d'accord préélectoraux des établissements se déroulent avec les organisations syndicales intéressées au sens des articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail.

Celles-ci sont invitées à au moins deux réunions de négociation, à compter du lundi 22 mai 2023 jusqu'au vendredi 30 juin 2023.

Il appartient aux directions des établissements de les inviter à la négociation de ce protocole préélectoral suite à la signature du présent accord et en considération de la date du 1^{er} tour de scrutin.

Dans un souci d'harmonisation, les protocoles préélectoraux sont négociés au sein de chaque établissement en se référant aux règles fixées par le présent accord préélectoral cadre et auxquelles il ne peut être dérogé.

Compte tenu des modalités de scrutin dématérialisé par voie électronique à une date unique, les dates et règles suivantes ne peuvent en particulier pas faire l'objet d'adaptation dans les protocoles d'accord préélectoraux d'établissement :

- dates des élections : le jeudi 23 novembre 2023 pour le 1^{er} tour et le jeudi 14 décembre 2023 pour le second tour ;

- période de vote : lundi 13 novembre 2023 à 13 h 30 au jeudi 23 novembre 2023 à 13 h 30 pour le 1^{er} tour et du jeudi 7 décembre 2023 à 13 h 30 au jeudi 14 décembre 2023 à 13 h 30 pour le second tour ;
- information du personnel : le lundi 4 septembre 2023 sur l'intranet de Pôle emploi ;
- date limite d'affichage des listes électorales : le jeudi 12 octobre 2023 ;
- date limite de dépôt des listes de candidatures et des professions de foi : jeudi 12 octobre 2023 pour le 1^{er} tour et le vendredi 1^{er} décembre 2023 pour le 2^d tour ;
- format des professions de foi, conformément à l'accord relatif aux conditions et aux modalités de vote par voie électronique : document PDF, format A4, 4 pages maximum (2 feuilles recto-verso), 2 Mo maximum, dont un logo de la taille de 200 × 200 pixels ;
- date limite d'envoi des professions de foi aux électeurs : 6 novembre 2023 ;
- date limite de remontée des coordonnées des délégués de liste à la direction de l'établissement concerné : jeudi 12 octobre 2023 ;
- date limite de constitution des bureaux de vote : jeudi 12 octobre 2023 ;
- date limite d'envoi du matériel de vote : vendredi 3 novembre 2023 ;
- date d'ouverture du site de vote et de l'assistance téléphonique : lundi 13 novembre 2023 pour le 1^{er} tour et jeudi 7 décembre 2023 pour le second tour ;
- date et heure de dépouillement : jeudi 23 novembre 2023 à partir de 13 h 30 pour le 1^{er} tour et le jeudi 14 décembre 2023 à partir de 13 h 30 pour le second tour ;
- description détaillée du fonctionnement du système de vote et de déroulement des opérations électorales garanti par le prestataire national.

Les protocoles d'accord préélectorales fixent pour leur part au niveau de chaque établissement :

- l'effectif à prendre en compte pour déterminer le nombre de sièges à pourvoir ;
- le nombre et la composition des collèges et la répartition du personnel dans les collèges ;
- la répartition des sièges entre les collèges ;
- les modalités de constitution et d'affichage des listes électorales ;
- les modalités de constitution et de dépôt des listes de candidats tenant compte de la représentation équilibrée des femmes et des hommes ;
- les modalités de constitution des bureaux de vote ;
- les modalités de recueil des professions de foi, et de validation par les organisations syndicales (bons à tirer, affichage sur le site de vote) ;
- les modalités de communication à la direction de l'établissement des délégués de listes désignés ;
- le nombre et l'emplacement des postes informatiques dédiés pour les électeurs n'ayant pas d'accès informatique et les moyens d'assurer la confidentialité de leur vote ;
- les modalités de rassemblement des membres des bureaux et de la cellule d'assistance technique de vote pour contrôler la bonne ouverture du site de vote ;
- les modalités permettant de garantir la confidentialité du vote de chaque électeur, en particulier sur son lieu de travail ;
- les modalités d'organisation matérielle du dépouillement par le bureau de vote, en présence des délégués de liste ;
- les modalités d'affichage du protocole d'accord préélectoral de l'établissement et des résultats des élections ;
- les moyens de communication liés à la période électorale.

Article 22 | Entrée en vigueur et durée

Conformément à l'article L. 2314-6 du code du travail, le présent protocole d'accord préélectoral prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Il est conclu pour la réalisation de son objet et pour la durée de la mandature.

Article 23 | Affichage

Le présent protocole fait l'objet d'un affichage sur l'intranet de Pôle emploi.

Fait à Paris, le 10 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Modèle de liste de candidatures aux élections professionnelles pour les élections des représentants du personnel au comité social et économique

Liste de candidatures aux élections professionnelles pour les élections des représentants du personnel au comité social et économique

CSE (nom de l'établissement)

Organisation syndicale :

Titulaires

1.

2.

Suppléants

1.

2.

Date :

Signature du représentant de l'organisation syndicale :

Annexe 2 Modèle d'attestation de déclaration de candidature individuelle pour les élections des représentants du personnel au comité social et économique

Attestation de déclaration de candidature individuelle pour les élections des représentants du personnel au comité social et économique

Je soussigné déclare me porter candidat

Pour l'organisation syndicale

Pour le CSE

Date :

Signature :

Accord du 5 avril 2019

relatif au renouvellement des instances de représentation du personnel

NOR : ASET2351022M

IDCC : 2847

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

Pôle emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les récentes réformes du droit du travail ont conduit à d'importantes évolutions dans l'organisation du dialogue social avec les représentants syndicaux et les représentants du personnel.

À cet égard, les ordonnances du 22 septembre et du 20 décembre 2017 ont en particulier entraîné la disparition du comité d'entreprise, des délégués du personnel et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et la mise en place d'une nouvelle instance, le comité social et économique (CSE).

À Pôle emploi, les partenaires sociaux partagent l'objectif d'un dialogue social leur permettant de traiter des aspects sociaux, économiques et stratégiques au travers du comité social et économique central (CSEC), des CSE et de leurs commissions *ad hoc* tout en garantissant la prise en compte des préoccupations et réclamations locales des agents via les représentants de proximité (RP).

Les parties au présent accord entendent ainsi réaffirmer leur attachement à la représentation du personnel, à un dialogue social facteur de progrès pour la collectivité des agents et à la bonne réalisation de la mission de service public dont Pôle emploi a la charge.

C'est dans ce contexte que les parties sont convenues des dispositions du présent accord d'entreprise, qui ont pour objet de :

- déterminer les modalités de mise en place et de fonctionnement du CSEC, des CSE, de leurs commissions et de leurs représentants de proximité, à qui ils délèguent certaines missions ;
- définir les modalités d'accompagnement des agents qui n'auraient plus de mandat suite à la mise en place des CSE ;
- permettre la mise en place des nouvelles instances de représentation du personnel à une date unifiée au sein de l'ensemble des établissements de Pôle emploi.

Il est précisé que les règles supplétives du code du travail s'appliquent aux situations non régies par les dispositions du présent accord.

Feront toutefois l'objet d'une négociation distincte : le contenu, la périodicité et les modalités des consultations ainsi que les niveaux auxquels elles sont conduites, leur articulation et les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus, la BDES (contenu, organisation, architecture et modalités de fonctionnement), ainsi que les modalités de recours à expertise.

Il est rappelé que les parties ont engagé les présentes négociations en tenant compte des négociations menées simultanément au niveau de la branche sur le droit syndical. L'objectif est que l'ensemble de ces dispositions conventionnelles d'entreprise et de branche forment un tout cohérent et harmonisé pour le bon fonctionnement du dialogue social au sein de Pôle emploi.

1. Dispositions générales

1.1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des agents et des établissements de Pôle emploi, y compris dans les départements et collectivités d'outre-mer.

Il concerne les agents de droit privé et de droit public.

1.2. Structure de la représentation du personnel

Pôle emploi met en place des comités sociaux et économiques au niveau de chaque établissement distinct ainsi qu'un comité social et économique central.

Sont également mis en place des représentants de proximité, relais du CSE dans l'exercice des missions définies à l'article 4.6 du présent accord, afin de favoriser un dialogue social permettant la prise en compte des préoccupations locales.

1.3. Nombre et périmètre des établissements distincts

Compte tenu de l'organisation de Pôle emploi et du niveau de délégation accordée aux directeurs régionaux, aux directeurs des établissements Pôle emploi siège et Pôle emploi services ainsi qu'au directeur général adjoint de la direction des systèmes d'information, il est convenu que chaque direction régionale, Pôle emploi siège, Pôle emploi services et la direction des systèmes d'information constituent des établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques et pour la désignation des délégués syndicaux.

Les comités sociaux et économiques d'établissement sont par conséquent mis en place au sein de chacun des établissements distincts suivants :

Pôle emploi Auvergne – Rhône-Alpes.

Pôle emploi Bourgogne Franche-Comté.

Pôle emploi Bretagne.

Pôle emploi Centre – Val de Loire.

Pôle emploi Corse.

Pôle emploi direction des systèmes d'information (DSI).

Pôle emploi Grand Est.

Pôle emploi Guadeloupe.

Pôle emploi Guyane.

Pôle emploi Hauts-de-France.

Pôle emploi Île-de-France.

Pôle emploi Martinique.

Pôle emploi Mayotte.

Pôle emploi Normandie.

Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine.

Pôle emploi Occitanie.

Pôle emploi Provence – Alpes – Côte d'Azur.

Pôle emploi Pays de la Loire.

Pôle emploi La Réunion.

Pôle emploi Services (PES).

Pôle emploi Siège.

Ces établissements distincts sont pris en compte pour la répartition des sièges au sein du comité social et économique central.

1.4. Durée et fin des mandats

La durée des mandats des membres élus des comités économiques et sociaux d'établissement est fixée à 4 ans.

Le mandat d'un membre élu au CSE prend fin de manière anticipée en cas de :

- décès ;
- démission du mandat ;
- rupture du contrat de travail ;
- perte des conditions requises pour être éligible ;
- révocation sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté, avec l'accord obtenu au scrutin secret de la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Les mandats des membres du CSEC, des représentants de proximité et du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes prennent fin en même temps que ceux des membres du CSE qui ont procédé à leur désignation.

1.5. Liberté de circulation des représentants du personnel et des représentants syndicaux

Les membres élus au CSE, les représentants syndicaux et les représentants de proximité peuvent se déplacer librement, en dehors et au sein de l'établissement, dans le périmètre d'exercice de leurs attributions, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des agents et à l'activité des sites.

1.6. Régime du « forfait IRP » conventionnel

§ 1. Il est institué, au bénéfice des représentants du personnel et des représentants syndicaux, un « forfait IRP » pour les temps de délégation et les temps de déplacement visant à faciliter l'exercice de leur mandat.

§ 2. L'utilisation des heures de délégation légales et conventionnelles fait l'objet d'un enregistrement par l'agent sur l'outil de gestion des temps, conformément aux règles applicables au sein de Pôle emploi.

§ 3. Les dispositions relatives au régime du « forfait IRP » sont applicables sans préjudice des modalités d'utilisation des heures de délégation prévues par les dispositions du code du travail, lesquelles sont considérées comme du temps de travail et peuvent être utilisées en dehors des horaires habituels de l'agent. Les heures de délégation conventionnelles ne sont utilisables que sur les horaires habituels de travail.

§ 4. Le temps correspondant à l'utilisation du « forfait IRP » est assimilé à du temps de travail pour les droits légaux et conventionnels, notamment pour l'acquisition des droits à congés, à jours de RTT ou à jours de congé d'ancienneté.

Toutefois, il ne donne lieu ni à paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires, ni à récupération, ni à attribution de titres restaurants si des frais de repas sont pris en charge au titre des notes de frais.

Ce forfait ne peut donc conduire au versement d'une rémunération supérieure à celle dont l'agent aurait bénéficié s'il avait exclusivement exercé ses « activités métier » sur la période considérée.

§ 5. Le « forfait IRP » est exprimé en heures et se décompte en demi-heures ou en demi-journées.

§ 6. Il est mutualisable entre représentants du personnel dans les conditions précisées ci-après.

La mutualisation s'entend comme la possibilité pour le titulaire du forfait de céder une partie du temps aux bénéficiaires précisés. Les heures mutualisées, ainsi cédées une première fois, ne sont plus cessibles par le bénéficiaire.

§ 7. Le « forfait IRP » est annuel, attribué en début d'année civile et n'est pas reportable sur l'année suivante.

Les années d'élections professionnelles, le forfait est attribué en deux temps : le premier versement couvre la période antérieure à la date prévisible des élections, le second versement intervient une fois les résultats des élections professionnelles proclamés.

En cas de report des élections professionnelles, un crédit supplémentaire de « forfait IRP » est attribué de façon proratisée au mois complet.

Lorsque le mandat du titulaire du forfait prend fin, pour quelque raison que ce soit, les heures non utilisées correspondant à son forfait sont transférées par la direction régionale à son remplaçant.

§ 8. Les frais correspondant aux déplacements des représentants du personnel pour se rendre sur les lieux d'exercice de l'activité de représentation du personnel au sein de l'établissement sont pris en charge exclusivement dans le cadre des heures du « forfait IRP » utilisables au titre des déplacements.

Sont entendus, au titre des frais de déplacement, les frais d'hébergement, de transport et de restauration. Ils sont pris en charge conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

1.7. Régime des temps de préparation et de bilan pour les réunions extraordinaires à l'initiative de l'employeur

Le temps correspondant aux « préparations-bilans » est assimilé à du temps de travail pour les droits légaux et conventionnels, notamment pour l'acquisition des droits à congés, à jours de RTT ou à jours de congé d'ancienneté.

Toutefois, il ne donne lieu ni à paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires, ni à récupération, ni à attribution de titres restaurants si des frais de repas sont pris en charge au titre des notes de frais.

Ces « préparations-bilans » ne peuvent donc conduire au versement d'une rémunération supérieure à celle dont l'agent aurait bénéficié s'il avait exclusivement exercé ses « activités métier » sur la période considérée.

2. Le comité social et économique d'établissement

2.1. Périmètre

Un comité social et économique (CSE) est mis en place au niveau de chaque établissement distinct de Pôle emploi tel que défini à l'article 1.3 du présent accord.

2.2. Composition

2.2.1. Représentation de la direction

Le CSE est présidé par le directeur de l'établissement ou son représentant. Son président peut se faire assister par, au plus, trois collaborateurs ayant voix consultative.

La représentation de la direction ne peut pas être supérieure, en nombre, à celle de la représentation du personnel.

2.2.2. Représentation du personnel

Le CSE comprend une délégation du personnel comportant un nombre égal de membres titulaires et de membres suppléants, déterminé par les dispositions réglementaires en vigueur et qui varie selon les effectifs de chaque établissement distinct.

2.2.2.1. Suppléance

Lorsqu'un élu titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à l'article 1.4. du présent accord ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un élu suppléant dans les conditions définies ci-après :

- en cas d'empêchement d'un élu titulaire, il est remplacé en priorité par l'élu suppléant de la même organisation syndicale ou de la même liste qui assiste à l'instance, lorsqu'il existe ;
- en cas d'empêchement d'un autre élu titulaire de la même organisation syndicale ou de la même liste ou en cas d'empêchement d'un élu titulaire dont l'organisation syndicale ou la liste n'a pas de suppléant assistant à l'instance, il est remplacé par un élu suppléant issu de la liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie ;
- s'il n'existe pas d'élu suppléant sur la liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté l'élu titulaire aux dernières élections professionnelles, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par cette organisation. Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, après le dernier élu suppléant ;
- à défaut, le remplacement est assuré par l'élu suppléant n'appartenant pas à l'organisation syndicale du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

L'élu suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'instance.

Il appartient à l' élu titulaire de se manifester auprès des élus suppléants afin d'organiser son remplacement ainsi que d'en informer l'employeur dès que possible, et au plus tard la veille de la réunion de l'instance, sauf circonstances exceptionnelles.

Le suppléant n'assiste en principe aux réunions qu'en l'absence du titulaire. Toutefois, il est convenu entre les parties de permettre la présence d'un nombre limité de suppléants, qui peuvent assister aux réunions en qualité d'observateur, sans voix délibérative.

Ce nombre est fixé à un élu suppléant par organisation syndicale ayant obtenu au moins un élu titulaire et un élu suppléant au CSE. Le nom de cet élu suppléant est transmis par l'organisation syndicale ou la liste en amont de chaque réunion au président et au secrétaire de l'instance.

Ce nombre est également fixé à un seul élu suppléant pour les organisations syndicales qui ont présenté une liste commune et ayant obtenu au moins un élu titulaire et un élu suppléant au CSE.

2.2.2.2. Bureau

Un secrétaire et un trésorier sont désignés parmi les élus titulaires du CSE lors de la première réunion de l'instance.

Le CSE peut également désigner d'autres membres du bureau parmi les élus titulaires au CSE, notamment un secrétaire adjoint.

2.2.2.3. Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné parmi les élus titulaires ou suppléants, par une résolution adoptée à la majorité des membres élus titulaires au CSE.

Il est convoqué à ce titre aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

2.2.3. Représentation syndicale

Chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE.

Le représentant syndical participe aux réunions du CSE avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'établissement et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE.

2.2.4. Personnalités extérieures

Peuvent assister avec voix consultative aux réunions du CSE sur les points de l'ordre du jour relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail :

- le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ;
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont également invités aux réunions du CSE consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins 8 jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Le calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail leur est transmis annuellement par la direction et confirmé par écrit au moins 15 jours à l'avance.

2.2.5. Personnalités qualifiées

Peuvent être invitées avec voix consultative aux réunions du CSE des personnalités qualifiées qui assistent aux points de l'ordre du jour pour lesquels elles ont été conviées.

Si la demande émane du président du CSE, il doit préalablement recueillir l'accord de la majorité des membres élus titulaires au CSE.

Si la demande émane de membres du CSE, ceux-ci doivent recueillir l'accord de la majorité des membres élus titulaires au CSE ainsi que du président.

2.3. Attributions

Le CSE exerce les attributions visées aux articles L. 2312-8 et suivants du code du travail, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de l'établissement, conformément à l'article L. 2316-20. Il gère aussi les activités sociales et culturelles de son périmètre.

Sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de Pôle emploi, le CSE est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise, spécifiques à l'établissement, et qui relèvent de la compétence du chef de l'établissement.

2.4. Réunions

2.4.1. Périodicité

Le CSE se réunit mensuellement en réunion ordinaire, sur convocation de la direction. Par an, au moins 4 de ces réunions portent en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Des réunions extraordinaires peuvent être organisées à l'initiative de la direction ou à la demande, précisant le ou les motifs, de la majorité des membres élus titulaires de la délégation du personnel au CSE.

Sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, des réunions extraordinaires peuvent être organisées à la demande, précisant le ou les motifs, de deux membres élus titulaires de la délégation du personnel au CSE.

Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement. Cette réunion doit se tenir au plus tard 5 jours ouvrés après l'accident ou l'événement.

2.4.2. Ordre du jour et convocation

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi conjointement par le président et le secrétaire.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

La convocation, l'ordre du jour et les documents afférents sont mis à disposition au plus tard 5 jours calendaires avant la date de la réunion aux membres élus titulaires, aux représentants syndicaux et aux personnalités extérieures.

Les suppléants sont également destinataires de la convocation, de l'ordre du jour et des documents afférents, pour information.

2.4.3. Visioconférence

Le recours à la visioconférence, pour réunir le CSE et ses commissions, peut être autorisé par accord entre la direction de l'établissement et les membres élus du CSE dans le respect des dispositions réglementaires portant notamment sur la sécurité et la confidentialité du vote.

À défaut d'accord, ce recours par la direction de l'établissement est limité à 3 réunions par année civile.

2.5. Moyens

2.5.1. Liberté de circulation des membres du CSE au niveau des établissements

Les membres élus titulaires et suppléants et les représentants syndicaux au CSE peuvent se déplacer librement dans le périmètre de l'établissement au sein duquel ils sont élus ou désignés, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des agents et à l'activité des sites.

2.5.2. Moyens en temps des membres élus au CSE

2.5.2.1. *Les temps non imputés sur les heures de délégation légales et conventionnelles*

S'ajoutent aux heures de délégation légales et conventionnelles et sont rémunérés comme du temps de travail :

- le temps de participation aux réunions du CSE et de la CSSCT sur convocation de la direction et le temps de déplacement nécessaire pour s'y rendre ;
- le temps de préparation et de bilan des élus participant à l'instance, à hauteur de 11,25 heures, possiblement réparties en deux fois dans les 15 jours ouvrés qui entourent ladite réunion, pour toute séance extraordinaire à la stricte initiative de l'employeur, et le temps de déplacement pour s'y rendre ;
- le temps de participation aux réunions des commissions, dans la limite du crédit d'heures annuel réglementaire de 60 heures (hors CSSCT) ;
- le temps passé à la recherche de mesures préventives dans le cadre de la procédure de droit d'alerte pour danger grave et imminent et le temps de déplacement nécessaire afférent ;
- le temps passé aux enquêtes menées dans le cadre d'une procédure de droit d'alerte pour risque grave et le temps de déplacement nécessaire pour s'y rendre.

Les frais de déplacement correspondants sont pris en charge par Pôle emploi conformément à la politique de déplacement et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

2.5.2.2. *Les heures de délégation légales des membres élus du CSE*

Pour l'exercice de leurs missions, les membres élus titulaires du CSE disposent mensuellement d'heures de délégation légales, dont le nombre est déterminé par les dispositions réglementaires en vigueur et varie en fonction des effectifs de l'établissement.

Ces heures de délégation légales sont mutualisables entre membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel au CSE et se cumulent mensuellement dans la limite de 12 mois.

La répartition de ces heures entre membres de la délégation du personnel au CSE et la possibilité de cumul ne peut conduire l'un des membres à disposer, dans le mois, de plus de deux fois le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

2.5.2.3. *Le forfait conventionnel des membres élus au CSE*

En complément des heures de délégations légales, les élus titulaires au CSE bénéficient d'un « forfait CSE », visant à faciliter l'exercice de leur mandat.

Le volume de ce « forfait CSE » est de 462 heures par an, dont 192 heures au maximum utilisables au titre des temps de déplacement, par an et par élu titulaire, sous réserve d'une reprise de cette disposition spécifique par le protocole d'accord préélectoral valablement conclu au niveau de chaque établissement.

À défaut de protocole d'accord préélectoral valablement conclu, le volume du forfait est fixé par décision unilatérale de la direction.

Les heures correspondant à ce forfait sont mutualisables entre membres élus titulaires et suppléants au CSE.

2.5.2.4. *Le forfait conventionnel des membres du bureau du CSE*

En complément des heures de délégations légales et du forfait des membres élus au CSE, le secrétaire, le secrétaire adjoint, le cas échéant, et le trésorier du CSE bénéficient d'un « forfait bureau CSE » visant à faciliter l'exercice de leur mandat au sein du bureau.

Le volume de ce « forfait bureau CSE » est pour chacun de 48 heures par an.

Les heures correspondant à ce forfait sont mutualisables entre membres du bureau du CSE.

Par ailleurs, il est accordé au secrétaire du CSE la prise en charge de deux déplacements aller-retour par semaine pour se rendre, dans le cadre de ses attributions, sur les lieux d'activité du personnel du CSE.

Le temps de déplacement correspondant est considéré comme du temps de travail et n'est pas déduit des heures de délégation légales et conventionnelles.

Ces déplacements sont mutualisables avec le secrétaire adjoint et le trésorier du CSE.

2.5.3. Les moyens des représentants syndicaux au CSE

2.5.3.1. *Les temps non imputés sur les heures de délégation légales et conventionnelles*

S'ajoutent aux heures de délégation légales et conventionnelles et sont rémunérés comme du temps de travail :

- le temps passé aux réunions du CSE sur convocation de la direction et le temps de déplacement nécessaire pour s'y rendre ;
- le temps de préparation et de bilan des RS participant à l'instance, à hauteur de 11,25 heures, possiblement réparties en deux fois dans les 15 jours ouvrés qui entourent ladite réunion, pour toute séance ordinaire ou extraordinaire à la stricte initiative de l'employeur, et le temps de déplacement nécessaire pour s'y rendre.

Les frais de déplacement correspondants sont pris en charge par Pôle emploi conformément à la politique de déplacement et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

2.5.3.2. *Le forfait conventionnel des représentants syndicaux au CSE*

Les représentants syndicaux au CSE bénéficient d'un « forfait RS CSE » visant à faciliter l'exercice de leur mandat, incluant les heures de délégation mensuelles dont ils bénéficient en application des dispositions du code du travail.

Le volume de ce « forfait RS CSE » est de 240 heures par an et par représentant syndical au CSE, quel que soit l'effectif de l'établissement.

Les heures correspondant à ce forfait sont mutualisables avec les membres élus titulaires et suppléants du CSE.

2.5.4. Locaux

L'employeur met à disposition un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions du CSE. Le règlement intérieur du CSE organise cette mise à disposition.

2.6. Budget

2.6.1. Fonctionnement

L'établissement verse annuellement au CSE la subvention de fonctionnement prévue par la réglementation en vigueur, soit l'article L. 2315-61 du code du travail.

Conformément aux dispositions légales, la part du budget de fonctionnement attribué par le CSE au CSEC peut être déterminée par accord entre le CSEC et les CSE.

2.6.2. Activités sociales et culturelles

Le montant de la subvention consacrée aux activités sociales et culturelles (ASC) versée au CSE est de 2,50 % de la masse salariale brute de l'établissement (cadres dirigeants compris)^[1], calculée hors cotisations patronales et dans les conditions fixées par l'article L. 2312-83 du code du travail.

2.6.3. Modalités de versement des subventions

Les modalités de versement de la subvention de fonctionnement et de la subvention consacrée aux activités sociales et culturelles sont identiques pour tous les établissements et se réalisent annuellement en trois temps :

- 90 % du montant de la subvention est versée en début d'année civile (base : masse salariale N-1) ;
- 5 % du montant de la subvention est versée en fin d'année civile (base : masse salariale prévisionnelle N) ;
- le solde, s'il y a lieu, lors du versement des 90 % de la subvention de l'année suivante.

2.7. Formation

Les membres du CSE bénéficient de formations légales et conventionnelles dans les conditions prévues à l'article 5 du présent accord.

2.8. Commissions

2.8.1. Dispositions communes à l'ensemble des commissions

Des commissions sont instituées au sein de chaque CSE en vue de préparer les travaux et les délibérations du comité.

Les membres des commissions sont désignés par principe parmi les membres élus titulaires et suppléants du CSE. Leur composition est fixée selon des modalités propres à chacune.

Le temps passé aux réunions des commissions ne s'impute pas sur les heures de délégation légales et conventionnelles dont disposent leurs membres élus, dans la limite de 60 heures par an et par membre, pour l'ensemble des commissions (hors CSSCT).

2.8.2. Commission santé, sécurité et conditions de travail

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est mise en place au sein de chaque CSE.

[1] Il est réaffecté à la masse salariale de chaque établissement le montant du salaire moyen des cadres dirigeants au niveau de l'entreprise, multiplié par le nombre de cadres dirigeants de chaque établissement.

2.8.2.1. Composition

■ Représentation de la direction

La CSSCT est présidée par le directeur de l'établissement ou son représentant. Le président peut se faire assister par, au plus, trois collaborateurs ayant voix consultative.

La représentation de la direction ne peut pas être supérieure, en nombre, à celle de la représentation du personnel.

■ Représentation du personnel

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres élus titulaires ou suppléants par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. Il n'y a pas de suppléant.

Le nombre de membres de la CSSCT équivaut à 30 % du nombre d'élus titulaires au CSE, sans pouvoir être inférieur à 3. Elle comprend au moins un représentant du second collège, ou, le cas échéant, du troisième collège.

Lorsque le nombre de membres à désigner n'est pas un nombre entier, celui-ci est arrondi :

- à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

La CSSCT désigne un secrétaire parmi ses membres lors de sa première réunion. Celui-ci devient de fait un membre du bureau du CSE.

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est convoqué aux réunions de la CSSCT.

■ Personnalités extérieures

Sont invités et peuvent assister avec voix consultative aux réunions de la CSSCT :

- le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ;
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- le cas échéant, l'infirmier(e) et l'assistant(e) social(e) de l'établissement.

2.8.2.2. Attributions et modalités d'exercice

Conformément aux dispositions légales, chaque CSSCT se voit confier par délégation du CSE tout ou partie de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, à l'exclusion du recours à un expert et des attributions consultatives du comité.

Ses missions sont d'être en veille et de préparer les travaux et les délibérations du CSE afin de :

- promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'établissement ;
- mesurer et analyser les impacts des projets de l'établissement sur les conditions de travail ;
- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
- contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès à tous les emplois et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées au cours de leur vie professionnelle ;

- susciter toute initiative qu'elle estime utile et notamment proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- veiller à la prise en compte de la dimension « Qualité de vie au travail » au sein de l'établissement.

Dans le cadre d'une consultation du CSE sur un projet important pouvant avoir des impacts sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail, le CSE peut demander, lors de la réunion d'information au cours de laquelle il est informé du projet, l'éclairage de la CSSCT. Dans ce cas, le CSE précise la mission confiée à la CSSCT, en fixe les thèmes et les objectifs.

La CSSCT peut, pour l'exercice de ses missions, auprès du CSE :

- proposer des actions de lutte contre la discrimination sous toutes ses formes ;
- alerter le CSE en cas de risques liés à la santé physique ou morale des personnes ;
- réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, sur délégation du CSE ;
- solliciter les RP pour ses travaux et assurer l'analyse et la consolidation des formalisations écrites de ces derniers.

En lien avec les RP de son périmètre, la CSSCT propose le calendrier des inspections périodiques. Ce calendrier est soumis au CSE pour validation avant transmission aux RP.

La CSSCT assure le suivi de la réalisation de ces inspections par les RP sur le périmètre d'exercice de leurs attributions. Elle consolide les rapports d'inspection.

La CSSCT doit rendre compte de l'ensemble de ses travaux auprès du CSE.

2.8.2.3. Réunions

La CSSCT se réunit au minimum 4 fois par an, sur convocation du président.

2.8.2.4. Moyens en temps des membres de la CSSCT

■ Les temps non imputés sur les heures de délégation légales et conventionnelles

S'ajoutent aux heures de délégation légales et conventionnelles et sont rémunérés comme du temps de travail :

- le temps passé en réunion de la CSSCT sur convocation de la direction et le temps de déplacement nécessaire pour s'y rendre ;
- le temps de préparation et de bilan pour les élus participant à l'instance, à hauteur de 11,25 heures, possiblement réparties en deux fois dans les 15 jours ouvrés qui entourent la dite réunion, pour toutes séances extraordinaires à la stricte initiative de l'employeur, et le temps de déplacement nécessaire pour s'y rendre.

Les frais de déplacement correspondants à ces réunions sont pris en charge par Pôle emploi conformément à la politique de déplacement et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

■ Le forfait conventionnel des membres de la CSSCT

En complément des heures de délégations légales et du forfait conventionnel des membres élus au CSE, les membres de la CSSCT bénéficient d'un « forfait CSSCT » visant à faciliter l'exercice de leur mission.

Le volume du « forfait CSSCT » est de 61 heures par an et par membre de la CSSCT, dont 16 heures au maximum utilisables au titre des temps de déplacement.

Les heures correspondant à ce forfait sont mutualisables entre membres de la CSSCT.

2.8.2.5. *Ordre du jour et convocation*

L'ordre du jour de chaque réunion de la CSSCT est établi conjointement par le président et le secrétaire de la commission selon les modalités définies par le règlement intérieur du CSE.

2.8.2.6. *Formation*

Les membres de la CSSCT bénéficient de formations légales et conventionnelles dans les conditions prévues à l'article 5 du présent accord.

2.8.3. *Autres commissions*

Il est mis en place au sein du CSE :

- une commission économique ;
- une commission politique sociale, qui couvre notamment les thèmes de la formation, de l'information et de l'aide au logement, de l'égalité professionnelle, du handicap ;
- une commission des marchés, lorsque les critères légaux sont réunis ;
- une commission des activités sociales et culturelles.

2.8.3.1. *Composition des commissions (hors CSSCT)*

Les commissions sont composées prioritairement de membres élus titulaires ou suppléants au CSE. Elles peuvent aussi inclure des membres non élus au CSE, choisis pour leurs compétences spécifiques, dans la limite d'un nombre de 20 % du nombre de membres titulaires au CSE.

Lorsque le nombre de ces membres non élus désignables n'est pas un nombre entier, celui-ci est arrondi :

- à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 ;
- à 1 en cas de nombre compris entre 0 et 1.

Les membres des commissions sont désignés par le CSE au début de la mandature, pour une durée qui prend fin avec le mandat des membres du CSE qui ont procédé à leur désignation. Leur nombre et leurs modalités de désignation sont définis par le règlement intérieur du comité.

2.8.3.2. *Le forfait conventionnel des membres des commissions (hors CSSCT)*

■ Membres des commissions élus au CSE

Les membres des commissions (hors CSSCT) bénéficient d'un « forfait élus toutes commissions », dédié exclusivement aux temps de réunion et aux travaux des commissions afin de faciliter l'exercice de leurs missions.

Le volume annuel du « forfait élus toutes commissions » est équivalent à 136 heures, en plus des 60 heures de réunion définies par voie réglementaire, multiplié par le nombre de membres élus titulaires au CSE. Ce volume comprend 16 heures au maximum, multiplié par le nombre de membres élus au CSE, utilisables au titre des temps de déplacement.

Ce forfait est mutualisable entre membres des commissions (hors CSSCT) élus au CSE.

■ Membres des commissions non élus au CSE

Les membres des commissions (hors CSSCT) non élus au CSE bénéficient d'un « forfait toutes commissions » à répartir entre eux, dédié aux travaux préparatoires, aux réunions des commissions et aux temps de déplacement.

Le volume annuel de ce forfait est équivalent à 10 % du « forfait élus toutes commissions » de l'ensemble des élus titulaires de l'établissement.

La répartition de ce forfait entre les membres non élus des commissions est déterminée par délibération du CSE.

Ce forfait donne lieu à remboursement des frais de déplacement, dans la limite d'un déplacement aller-retour par trimestre, possiblement cumulable sur l'année civile.

Sont entendus, au titre des frais de déplacement, les frais d'hébergement, de transport et de restauration. Ils sont pris en charge conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

3. Le comité social et économique central

3.1. Périmètre

Un comité social et économique central d'entreprise (CSEC) est mis en place au sein de Pôle emploi.

3.2. Composition

3.2.1. Représentation de la direction

Le CSEC est présidé par le directeur général ou son représentant. Il peut se faire assister par, au plus, deux collaborateurs ayant voix consultative.

La représentation de la direction ne peut pas être supérieure en nombre à celle des représentants du personnel.

3.2.2. Représentation du personnel

3.2.2.1. Nombre et répartition des sièges

Le CSEC de Pôle emploi comprend autant de membres titulaires que de membres suppléants, soit 25 sièges de membres titulaires et 25 sièges de membres suppléants, répartis de la façon suivante :

- un siège de membre titulaire et un siège de membre suppléant par établissement distinct tel que défini à l'article 1.3 du présent accord ;
- un siège de membre titulaire et un siège de membre suppléant supplémentaires pour chacun des quatre établissements distincts dont les effectifs électoraux sont les plus importants.

3.2.2.2. Modalités de désignation

Chaque CSE désigne à bulletin secret son ou ses membres titulaires et suppléants au CSEC par un scrutin uninominal majoritaire – ou plurinominal majoritaire, le cas échéant – à un tour.

Les membres titulaires au CSEC sont désignés parmi les membres titulaires au CSE. Les membres suppléants au CSEC sont désignés parmi les membres titulaires ou suppléants au CSE.

3.2.2.3. Suppléance

Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Lorsqu'un élu titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à l'article 1.4 du présent accord ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un élu suppléant dans les conditions définies ci-après :

- en cas d'empêchement d'un élu titulaire du CSEC, il est remplacé par l'élu suppléant appartenant au même établissement. S'il y a deux suppléants, il est remplacé en priorité par l'élu suppléant appartenant au même établissement et à la même organisation syndicale, ou à

défaut, par l' élu suppléant appartenant au même établissement et ayant obtenu le plus de voix. En cas d'égalité de voix, il est remplacé par l' élu suppléant le plus âgé et appartenant au même établissement ;

- en cas d'empêchement de l' élu suppléant appartenant au même établissement, il est remplacé par un élu suppléant appartenant à la même organisation syndicale ;
- en cas d'empêchement de l' élu suppléant appartenant au même établissement ou à la même organisation syndicale dans un autre établissement, aucun remplacement ne pourra avoir lieu. Le siège de titulaire demeure donc vacant.

Il appartient à l' élu titulaire de se manifester auprès des élus suppléants afin d'organiser son remplacement ainsi que d'en informer l'employeur dès que possible, et au plus tard la veille de la réunion de l'instance, sauf circonstances exceptionnelles.

En cas de cessation définitive du mandat d'un membre titulaire ou suppléant dont le mandat a pris fin, le CSEC concerné procède à la désignation d'un nouveau membre titulaire ou suppléant pour la durée de la mandature du CSEC.

3.2.2.4. Bureau

Un secrétaire, un secrétaire adjoint et, le cas échéant, un trésorier, sont désignés parmi les membres titulaires lors de la première séance du CSEC.

Le secrétaire adjoint est en charge des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

3.2.3. Représentants syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSEC dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Les représentants syndicaux participent aux réunions du CSEC avec voix consultative.

3.2.4. Personnalités extérieures

Peuvent assister avec voix consultative aux réunions du CSEC sur les points de l'ordre du jour relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail :

- le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ;
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Ces personnalités sont celles de l'établissement du siège de l'entreprise.

3.2.5. Personnalités qualifiées

Peuvent être invitées avec voix consultative aux réunions du CSEC des personnalités qualifiées qui assistent aux points de l'ordre du jour pour lesquels elles ont été conviées.

Si la demande émane du président du CSEC, il doit préalablement recueillir l'accord de la majorité des membres élus titulaires au CSEC.

Si la demande émane de membres du CSEC, ceux-ci doivent recueillir l'accord de la majorité des membres élus titulaires au CSEC ainsi que du président.

3.3. Attributions

Le CSEC exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement, dans les conditions définies par le code du travail.

Ainsi, conformément à l'article L. 2316-1 du code du travail, il est le seul consulté sur :

- les projets décidés au niveau de l'entreprise et ne comportant pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux membres des comités sociaux et économiques d'établissement ;
- les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;
- les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements pour les projets d'introduction de nouvelles technologies ou de tout aménagement important modifiant les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail.

Le CSEC est également informé et consulté sur tous les projets importants concernant Pôle emploi en matière économique et financière ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

3.4. Moyens

Les frais de déplacement des membres du CSEC sont intégralement pris en charge par Pôle emploi, conformément à la politique de déplacement et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

3.4.1. Moyens en temps des membres élus au CSEC

3.4.1.1. *Les temps non imputés sur les heures de délégation légales et conventionnelles*

S'ajoutent aux heures de délégation et sont rémunérés comme du temps de travail :

- le temps de participation aux réunions du CSEC et de la CSSCTC sur convocation de la direction et le temps de déplacement nécessaire pour s'y rendre ;
- le temps de préparation et de bilan, pour les élus titulaires participant à l'instance, à hauteur de 11,25 heures, possiblement réparties en deux fois dans les 15 jours ouvrés qui entourent ladite réunion, et le temps de déplacement pour s'y rendre.

3.4.1.2. *Le forfait conventionnel des membres élus au CSEC*

Les élus titulaires et suppléants au CSEC bénéficient d'un « forfait CSEC » visant à faciliter l'exercice de leur mandat.

Le volume du « forfait CSEC » est de 105 heures par an par élu titulaire et de 105 heures par an par élu suppléant.

Les heures correspondant à ces forfaits sont mutualisables entre membres élus titulaires et suppléants au CSEC.

3.4.1.3. *Le forfait conventionnel des membres du bureau du CSEC*

Les membres du bureau du CSEC bénéficient chacun d'un « forfait bureau CSEC » pour l'exercice exclusif de leurs activités.

Le volume du « forfait bureau CSEC » est de 180 heures par an pour le secrétaire et pour le trésorier (le cas échéant) et de 100 heures par an pour le secrétaire adjoint.

Ce forfait est mutualisable entre membres du bureau du CSEC.

3.4.2. Moyens en temps des représentants syndicaux au CSEC

3.4.2.1. Les temps non imputés sur les heures de délégation légales et conventionnelles

S'ajoutent aux heures de délégation et sont rémunérés comme du temps de travail :

- le temps de participation aux réunions du CSEC sur convocation de la direction et le temps de déplacement nécessaire pour s'y rendre ;
- le temps de préparation et de bilan, pour les représentants syndicaux participant à l'instance, à hauteur de 11,25 heures, possiblement réparties en deux fois dans les 15 jours ouvrés qui entourent ladite réunion, et le temps de déplacement pour s'y rendre.

3.4.2.2. Le forfait conventionnel des représentants syndicaux au CSEC

Les représentants syndicaux au CSEC bénéficient d'un « forfait RS CSEC » visant à faciliter l'exercice de leur mandat.

Le volume de ce « forfait RS CSEC » est de 105 heures par an et par représentant syndical au CSEC.

Les heures correspondant à ce forfait sont mutualisables avec les membres élus titulaires et suppléants du CSEC.

3.4.3 Locaux

Pôle emploi met à disposition un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions des membres du CSEC. Le local est placé sous la responsabilité du bureau.

3.5. Réunions

3.5.1. Périodicité

Le CSEC est réuni à l'initiative de son président en fonction de l'actualité et des dossiers relevant d'une information ou d'un processus d'information et de consultation du CSEC, et au moins une fois par trimestre.

Des réunions extraordinaires sont organisées à l'initiative de l'employeur ou à la demande, précisant le ou les motifs, de la majorité des membres titulaires du CSEC.

3.5.2. Ordre du jour et convocation

L'ordre du jour de chaque réunion du CSEC est établi conjointement par le président et le secrétaire.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

La convocation, l'ordre du jour et les documents afférents sont mis à disposition au plus tard 8 jours calendaires avant la date de la réunion aux membres titulaires et suppléants, aux représentants syndicaux et aux personnalités extérieures.

3.5.3. Recours à la visioconférence

Le recours à la visioconférence, pour réunir le CSEC et ses commissions, peut être autorisé par accord entre la direction générale et les membres élus du CSEC dans le respect des dispositions réglementaires portant notamment sur la sécurité et la confidentialité du vote.

À défaut d'accord, ce recours par la direction générale est limité à 3 réunions par année civile.

3.6. Commissions

3.6.1. Commission santé, sécurité et conditions de travail centrale

3.6.1.1. Périmètre

Une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale d'entreprise (CSSCTC) est mise en place au sein du CSEC.

3.6.1.2. Composition

■ Représentation de la direction

La CSSCTC est présidée par le directeur général ou son représentant. Il peut se faire assister par, au plus, 2 collaborateurs ayant voix consultative.

La représentation de la direction ne peut pas être supérieure, en nombre, à celle des représentants du personnel.

■ Représentation du personnel

Les membres de la CSSCTC sont désignés par le CSEC parmi ses membres élus titulaires ou suppléants, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSEC.

Le secrétaire adjoint du CSEC, en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail est, de droit, le secrétaire de la CSSCTC.

Cette commission est constituée de 14 membres, incluant son secrétaire, dont un représentant du second collège ou, le cas échéant, du troisième collège. Il n'y a pas de suppléant.

3.6.1.3. Attributions et modalités d'exercice

■ Attributions

La CSSCTC est compétente pour les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail qui relèvent de plusieurs CSE. Le CSEC lui délègue en outre ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Dans le cadre d'une consultation du CSEC sur un projet important ayant des impacts sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail, le CSEC peut demander, lors de la réunion d'information au cours de laquelle il est informé du projet, l'éclairage de la CSSCTC. Dans ce cas, le CSEC précise la mission confiée à la CSSCTC, en fixe les thèmes et les objectifs.

■ Réunions

La CSSCTC se réunit au moins 4 fois par an, sur convocation de l'employeur.

■ Ordre du jour

L'ordre du jour des réunions de la CSSCTC est établi conjointement par le président et le secrétaire de la commission.

La convocation, l'ordre du jour et les documents afférents sont mis à disposition 5 jours ouvrés, au plus tard, avant la date de la réunion, aux membres de la CSSCTC.

Ces documents sont également envoyés, pour information, à l'ensemble des membres du CSEC.

3.6.1.4. Moyens en temps des membres de la CSSCTC

■ Les temps non imputés sur les heures de délégation légales et conventionnelles

S'ajoutent aux heures de délégation et sont rémunérés comme du temps de travail :

- le temps passé en réunion de la CSSCTC et le temps de déplacement nécessaire pour s'y rendre ;

- le temps de préparation et de bilan pour les membres participant à l'instance, à hauteur de 11,25 heures, possiblement réparties en deux fois dans les 15 jours ouvrés qui entourent ladite réunion, et le temps de déplacement nécessaire pour s'y rendre.

Les frais de déplacement correspondants sont pris en charge par Pôle emploi conformément à la politique de déplacement et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

■ Le forfait conventionnel des membres de la CSSCTC

Les membres de la CSSCTC bénéficient d'un « forfait CSSCTC » visant à faciliter l'exercice de leur mission.

Le volume de ce forfait est de 45 heures par an par membre de la CSSCTC.

Ce forfait est mutualisable entre membres de la CSSCTC.

3.6.2. Commission économique

Une commission économique d'entreprise est mise en place au sein du CSEC.

3.6.2.1. Composition

■ Représentation de la direction

La commission économique du CSEC est présidée par le directeur général ou son représentant qui peut être assisté dans les conditions prévues par la loi.

■ Représentation du personnel

Les membres de la commission économique sont désignés par le CSEC parmi ses membres élus titulaires ou suppléants, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSEC.

La commission désigne un secrétaire parmi ses membres représentants du personnel. Il est chargé notamment de représenter la commission auprès de la direction et de communiquer aux membres du CSEC les observations ou recommandations de cette commission.

La commission économique est constituée de 7 membres, dont un représentant du second collège ou, le cas échéant, du troisième collège.

3.6.2.2. Attributions et modalités d'exercice

■ Attributions

La commission économique du CSEC est chargée d'étudier les documents économiques et financiers mis à disposition du CSEC et toute question que ce dernier lui soumet sur ces sujets.

■ Réunions

La commission économique se réunit au moins deux fois par an.

■ Ordre du jour

L'ordre du jour des réunions de la commission économique du CSEC est établi conjointement par le président et le secrétaire de la commission.

La convocation, l'ordre du jour et les documents afférents sont mis à disposition 5 jours ouvrés, au plus tard, avant la date de la réunion, aux membres de la commission économique.

Ces documents sont également envoyés, pour information, à l'ensemble des membres du CSEC.

3.6.2.3. Moyens en temps des membres de la commission économique

■ Les temps non imputés sur les heures de délégation légales et conventionnelles

S'ajoutent aux heures de délégation et sont rémunérés comme du temps de travail :

- le temps passé en réunion de la commission économique et le temps de déplacement nécessaire pour s'y rendre ;
- le temps de préparation et de bilan pour les membres participant à l'instance, à hauteur de 11,25 heures, possiblement réparties en deux fois dans les 15 jours ouvrés qui entourent la dite réunion, et le temps de déplacement nécessaire pour s'y rendre.

Les frais de déplacement correspondants sont pris en charge par Pôle emploi conformément à la politique de déplacement et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

■ Le forfait conventionnel des membres de la commission économique

Les membres de la commission économique bénéficient d'un « forfait commission économique CSEC » visant à faciliter l'exercice de leur mission.

Le volume de ce forfait est de 30 heures par an par membre de la commission.

Ce forfait est mutualisable entre membres de la commission économique.

4. Représentants de proximité

4.1. Nombre de représentants de proximité

Le nombre de RP au sein de Pôle emploi est fixé à 569 pour toute la durée du cycle électoral.

Le nombre de RP pour chaque établissement est fixé dans l'annexe jointe au présent accord, en fonction de son effectif et de ses implantations.

4.2. Périmètre d'exercice des attributions des représentants de proximité

Les RP sont désignés par le CSE de chaque établissement distinct tels que visés à l'article 1.3 du présent accord.

Compte tenu des spécificités de l'organisation de Pôle emploi, le périmètre d'exercice des attributions des RP est fixé en annexe jointe au présent accord.

Chaque établissement est découpé en « périmètres » en fonction de ses implantations géographiques, et particulièrement des périmètres des directions territoriales déléguées (DTD), lorsque cela est possible. Ces périmètres correspondent aux limites d'exercice de leurs attributions par les RP.

L'annexe présente une base de répartition des RP dédiés à chaque établissement dans les différents périmètres.

La répartition des RP dans ces périmètres, proposée en annexe, peut être aménagée par le CSE dans le respect du nombre de RP attribué à l'établissement ainsi que des périmètres définis.

Cet aménagement ne peut conduire à moins de deux RP par périmètre.

À défaut d'aménagement voté par la majorité des membres élus titulaires du CSE, la base de répartition proposée en annexe s'applique.

4.3. Conditions de désignation des représentants de proximité

Pour pouvoir être désigné représentant de proximité, le candidat doit remplir les conditions suivantes :

- être agent de Pôle emploi ;

- avoir au moins 1 an d’ancienneté ;
- être électeur et éligible au CSE ;
- ne pas être membre titulaire de la délégation élue du CSE ;
- être rattaché au périmètre d’exercice d’attribution du RP pour lequel il est candidat ;
- s’être déclaré volontaire pour être candidat.

4.4. Modalités de désignation des représentants de proximité

4.4.1. Établissement des listes de candidatures

Dans chaque établissement distinct, suite à la mise en place du CSE, les organisations syndicales ayant au moins un élu au CSE peuvent établir une liste des candidats pour chacun des périmètres d’exercice des attributions des RP.

4.4.2. Désignation des représentants de proximité

Les membres titulaires du CSE, réunis en instance plénière, procèdent à la désignation des représentants de proximité, selon les modalités de scrutin déterminées préalablement par résolution du CSE prise à la majorité des présents ayant voix délibérative.

Sauf en cas de carence de candidature, cette désignation doit tendre à refléter le poids des organisations syndicales dans la composition de la représentation du personnel au CSE, et elle ne peut aboutir à l’exclusion d’une OS ayant au moins un élu titulaire au CSE.

Si un siège de RP n’est pas pourvu à l’issue de cette désignation, il peut être procédé à une désignation complémentaire dans les conditions ci-dessus définies après inscription de ce point à l’ordre du jour.

4.5. Durée et fin de mandat

Le mandat des RP prend effet au lendemain de la date de leur désignation par le CSE. Ils sont désignés dans un délai maximum de 3 mois suivant sa mise en place.

Le mandat du RP prend fin de manière anticipée en cas de :

- perte des conditions de désignation ;
- démission du mandat ;
- départ de l’entreprise ;
- mobilité définitive ou d’une durée de plus d’un an hors de son périmètre d’exercice de ses attributions ;
- révocation par le CSE sur proposition de l’organisation syndicale l’ayant proposé et en accord avec la majorité des élus du CSE.

Le CSE procède alors à son remplacement en organisant une nouvelle désignation dans les conditions ci-dessus définies, sauf si l’événement intervient moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE concerné.

En cas de modification des implantations Pôle emploi, le mandat du RP est maintenu dans son nouveau périmètre d’affectation jusqu’à la fin de la mandature.

4.6. Attributions

Les RP interviennent auprès des agents sur le périmètre d’exercice de leurs attributions, sur délégation du CSE.

Leurs attributions sont les suivantes :

- présenter les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l’application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l’entreprise ;

- formuler à son initiative et examiner à la demande de l’employeur toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d’emploi et de formation professionnelle des agents ainsi que leurs conditions de vie dans le périmètre d’exercice de ses attributions ;
- contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l’amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail dans le périmètre d’exercice de ses attributions ;
- susciter toute initiative qu’il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ou encore de lutte contre les discriminations sous toutes ses formes ;
- contribuer à anticiper, mesurer et traiter les impacts sur la santé et les conditions de travail du déploiement des projets et des évolutions dans le périmètre d’exercice de ses attributions ;
- sur délégation du CSE, le RP réalise les inspections périodiques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail sur le périmètre d’exercice de ses attributions, dans le respect du calendrier établi par la CSSCT et validé par le CSE. Le RP établit un rapport d’inspection et le transmet à la CSSCT et au CSE.

L’inspection sur le périmètre est réalisée par un des représentants du périmètre concerné. Ces temps d’inspection ne sont pas déduits des heures de délégation du représentant de proximité.

Pour assurer l’ensemble de ces missions, les RP bénéficient d’une formation spécifique visée à l’article 5 du présent accord.

4.7. Modalités de fonctionnement

Le représentant de la direction désigné pour être l’interlocuteur des RP sur un périmètre organise en tant que de besoin des échanges pour traiter les sujets relevant de leurs attributions.

Pour les périmètres incluant au moins une DTD, l’interlocuteur des RP est le directeur territorial. Pour les autres périmètres, il s’agit de représentants de l’employeur habilités.

Une fois par trimestre, les RP du périmètre sont réunis à l’initiative de la direction, à cette occasion les RP peuvent inscrire à l’ordre du jour des sujets relevant de leurs attributions.

Ces rencontres font l’objet d’un compte-rendu.

Le temps passé à ces réunions et le temps nécessaire pour s’y rendre sont considérés comme du temps de travail et ne s’imputent pas sur les heures de délégation.

Les frais de déplacement correspondants à ces réunions sont pris en charge par Pôle emploi conformément à l’instruction relative à la politique de déplacement de Pôle emploi et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

Les RP peuvent par ailleurs saisir à tout moment le CSE ou la CSSCT de toute question relative à leurs missions.

Ils transmettent de manière concomitante à l’employeur et à la CSSCT leurs alertes et propositions.

Les RP rendent compte de leurs travaux relatifs à leurs attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail à la CSSCT, qui se charge de les analyser et de les consolider pour le CSE. Pour ce qui relève de leurs autres attributions, ils rendent compte directement au CSE.

Ces formalisations écrites sont accessibles aux membres du CSE et aux représentants de proximité du même établissement sur un outil numérique de communication dédié.

4.8. Moyens

4.8.1. Moyens en temps des représentants de proximité

Afin de faciliter l'exercice de leurs attributions, les RP disposent d'un « forfait RP » de 216 heures par an et par RP.

Ce forfait est mutualisable entre RP d'un même établissement, la mutualisation étant définie en une seule fois, en début d'année civile.

Les RP informent la direction de leur établissement et le responsable de leur site de l'utilisation de leurs heures de délégation 3 jours avant, ou de manière concomitante à celle-ci, en cas de circonstances exceptionnelles.

Les frais de déplacement correspondants à ce forfait sont pris en charge par Pôle emploi conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

4.8.2. Moyens matériels

Dans le cadre de leurs activités et lors des inspections et éventuelles visites, les responsables de sites veillent à donner aux RP les moyens leur permettant la confidentialité des échanges, sous réserve des nécessités de service.

5. Formation au dialogue social à Pôle emploi

5.1. Sensibilisation au dialogue social

Les différents acteurs du dialogue social de Pôle emploi (agents des directions des ressources humaines et des relations sociales, organisations syndicales, élus et mandatés, managers, etc.) seront informés et sensibilisés sur les évolutions récentes et leurs conséquences en matière de dialogue social à Pôle emploi et sur l'accompagnement proposé pour s'en approprier les évolutions et les enjeux.

La direction communiquera au plus vite, en interne, sur les conséquences de la mise en œuvre du CSE, dès signature du présent accord, et en amont de l'organisation des prochaines élections professionnelles sur la méthodologie mise en place pour l'accompagnement des agents concernés.

Une campagne de communication sur l'ensemble de ces évolutions sera également proposée à l'ensemble des agents, notamment par l'intermédiaire des intranets, au niveau national et de chaque établissement. Elle visera à mieux appréhender le rôle des différents acteurs du dialogue social, l'actualité et les éléments de calendrier sur le sujet.

5.2. Accompagnement de la ligne managériale

Consciente de l'importance d'un dialogue social constructif et de qualité, la direction met régulièrement à jour les modules de formation dédiés aux encadrants, en y introduisant des thématiques liées au dialogue social. L'ensemble de la ligne managériale est concernée : management de proximité, management intermédiaire, management supérieur et cadres dirigeants.

Ces formations visent notamment à sensibiliser la ligne managériale sur le nouveau fonctionnement des instances représentatives du personnel et sur les missions des acteurs qui les composent.

Elles insisteront notamment sur la mise en place des comités sociaux et économiques, sur le rôle des représentants de proximité et sur les principes immuables issus des mandats de représentants du personnel comme la libre circulation et la non-discrimination.

Ces formations sont mises en œuvre au sein de la structure nationale Université Pôle emploi par des formateurs dédiés.

5.3. Formations des représentants du personnel

L'ensemble des membres du CSE doivent disposer d'une réelle compréhension des enjeux stratégiques de Pôle emploi, des mécanismes économiques et sociaux de l'institution, ainsi que d'une bonne connaissance du rôle et du fonctionnement de son dialogue social. Il appartient à Pôle emploi et aux organisations syndicales de préparer ces représentants à l'exercice de leur mandat.

5.3.1. Formation des membres de la délégation élue du CSE

À l'issue des élections professionnelles, les élus titulaires et suppléants des CSE de chaque établissement, peuvent bénéficier d'une autorisation spécifique d'absence rémunérée de 2 jours pour suivre des formations à l'exercice de leur mandat organisées par les organisations syndicales représentées au CSE par un titulaire ou un suppléant de l'instance, sans préjudice des dispositions légales relatives aux stages de formation économique.

Les frais de déplacement pour se rendre aux sessions de formation sont pris en charge par les établissements selon les barèmes en vigueur dans Pôle emploi et sur présentation de justificatifs.

Cette autorisation d'absence est attribuée en dehors des crédits d'heures alloués.

La situation des représentants du CSE résidant dans les départements d'outre-mer fait l'objet d'un examen particulier sur demande de l'organisation syndicale.

5.3.2. Formation économique des élus du CSE

Conformément à l'article L. 2315-63 du code du travail, les membres titulaires et suppléants du CSE élus bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS) de chacun.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation légales et conventionnelles.

Le financement de cette formation et les frais de déplacement, d'hébergement et de repas pour s'y rendre sont pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement.

L'organisme de formation est choisi librement par chaque bénéficiaire parmi les organismes agréés.

5.3.3. Formation santé, sécurité et conditions de travail des élus du CSE

Les membres élus du CSE bénéficient, dans les conditions prévues par la réglementation, d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions par mandature CSE en matière de santé, sécurité, et des conditions de travail d'une durée maximale de 5 jours.

Les représentants de proximité bénéficient également de cette formation, s'ils n'en ont pas déjà bénéficié au titre de leur mandat de membre du CSE.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du crédit d'heures mensuel.

Le financement de la formation est pris en charge par Pôle emploi dans les conditions prévues par la loi.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration pour se rendre à cette formation sont pris en charge par Pôle emploi conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

5.3.4. Formation des représentants syndicaux au CSE

Les représentants syndicaux du CSE bénéficient également de la formation économique et de la formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail prévues pour les élus au CSE aux articles 5.3.2 et 5.3.3, dans les mêmes conditions.

5.3.5. Formation des membres du CSEC

Dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, une formation à la lecture et à l'analyse des comptes annuels est proposée.

Cette formation, destinée aux membres de la commission économique du CSEC, est proposée en amont de la première consultation sur la situation économique et financière de la mandature pour tout élu.

5.3.6. Formation des représentants de proximité

Les représentants de proximité bénéficient d'une formation sur une journée organisée par les établissements. L'objectif de cette formation est de leur permettre d'appréhender leurs missions et les relations sociales à Pôle emploi, dans le cadre de ce nouveau dialogue de proximité.

Le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du « forfait RP » conventionnel attribué.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration pour se rendre à cette formation sont pris en charge par Pôle emploi conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

Les représentants de proximité bénéficient également de la formation en matière de santé, sécurité, et des conditions de travail d'une durée maximale de 5 jours visée à l'article 5.3.3 du présent accord.

Conformément à l'article L. 2315-61 du code du travail, le CSE peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent.

Dans ce cas, le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel dans la limite de 2 jours par mandature. Il n'est pas déduit du crédit d'heures attribué.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration pour se rendre à cette formation sont pris en charge par Pôle emploi conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

Les représentants de proximité, peuvent par ailleurs mobiliser leur droit à congé de formation économique, sociale et syndicale en tant que de besoin dans les conditions prévues à l'article L. 2145-5 et suivants du code du travail.

5.3.7. Formation des membres de la commission politique sociale

Au cours d'une mandature, les membres des commissions politique sociale bénéficient d'une formation de 3 jours consacrée à l'égalité professionnelle, sous forme d'autorisation spécifique d'absence rémunérée. Les frais de déplacement et d'hébergement liés à cette formation sont pris en charge par Pôle emploi conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

6. Accompagnement des élus et des agents mandatés dans le cadre du renouvellement des instances de représentation du personnel et de la mise en place du CSE

Du fait de la mise en place du CSE, dans les conditions du présent accord, un nombre d'agents mandatés significativement plus important que lors des précédents renouvellements électoraux perdra son ou ses mandats, et/ou connaîtra une diminution de ses heures de délégation. C'est la raison pour laquelle il est convenu de la mise en place, à cet effet, des dispositifs d'accompagnement spécifiques à ces situations, suite aux élections relatives à la mise en place de la première mandature de ces nouvelles instances.

Les agents concernés par ces dispositifs sont les actuels titulaires de mandats de représentant du personnel des instances amenées à disparaître lors de la mise en place du CSE que sont les délégués du personnel (DP), les comités d'établissement (CE) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et :

- qui ne se seraient pas candidats aux prochaines élections mettant en place le CSE ;
- qui n'auraient plus de mandats à la suite des élections professionnelles au CSE ;
- qui continueraient à exercer des missions de représentants du personnel ou syndical mais avec une diminution significative de leur temps de délégation.

Ces dispositifs d'accompagnement sont également ouverts aux représentants syndicaux (RS) et aux délégués syndicaux (DS) et à tout autre agent mandaté sans mandat ou avec une diminution significative de leur temps de délégation à l'issue des prochaines élections professionnelles.

L'objectif des parties est d'anticiper autant que possible l'impact de ces évolutions et de déterminer, en accord avec l'agent, les actions à mettre en œuvre pour accompagner la reprise d'activité dite « métier ».

Les différentes mesures proposées ne trouveront leur pleine efficacité que si tous les acteurs, et notamment les organisations syndicales, conscientes de ces enjeux, participent à l'identification des élus et mandatés qui ne se représentent pas aux prochaines élections professionnelles, qui cessent leur activité syndicale ou qui auront une forte diminution de leur temps de délégation, et accompagnent les situations individuelles des agents concernés en lien avec les directions des ressources humaines des établissements.

Indépendamment des mesures d'accompagnement proposées à l'agent à l'issue de son mandat, il est rappelé que l'agent est *a minima* rattaché au poste et à l'affectation garantis par son contrat de travail.

6.1. Concertation avec les organisations syndicales

Afin d'élaborer une offre de services adaptée et d'accompagner au mieux les agents concernés par des fins de mandats ou une diminution de leur temps de délégation, chaque organisation syndicale touchée par ces situations, et qui le souhaite, travaille avec la direction des établissements sur les actions à mener pour faciliter la transition professionnelle ou la reprise d'une activité métier des agents qui souhaitent bénéficier d'un accompagnement.

Un échange est organisé une fois par mois *a minima* entre le représentant de la direction d'établissement et les représentants de chaque organisation syndicale concernée durant la durée de l'accompagnement, afin d'examiner les situations individuelles de chaque agent et les actions menées pour l'accompagner.

6.2. Niveaux d'accompagnement

6.2.1. Entretien RH

Tout agent qui envisage de cesser son activité de mandaté suite aux prochaines élections professionnelles, ou qui anticipe sa fin de mandature, peut demander à être reçu en amont du terme de son mandat dans le cadre d'un entretien RH.

Au cours de cet entretien, réalisé avec les services RH de son établissement, il est effectué un diagnostic de sa situation afin de déterminer le seuil et le niveau d'accompagnement le plus adapté aux perspectives de l'agent quant à son retour sur une activité métier et/ou ses projets professionnels.

S'il le souhaite, l'agent peut se faire accompagner par un représentant d'une organisation syndicale.

Cet entretien, anticipé lorsque la situation le permet, est dans tous les autres cas organisé par le service RH au plus tard dans le mois qui suit le terme du ou des mandats détenus avant la mise en place du CSE.

6.2.2. Niveaux d'accompagnement

Pour permettre un accompagnement adapté du parcours professionnel des représentants du personnel ou syndicaux qui ne sont ni réélus, ni redésignés, il est mis en place une approche différenciée évaluant la disponibilité de l'agent concerné en fonction des crédits d'heures de délégation légaux ou conventionnels liés à l'exercice du ou des mandats détenus avant la mise en place du CSE.

Suite à l'entretien RH, l'agent se voit proposer un dispositif d'accompagnement en fonction du seuil déterminé par rapport au temps de travail dit « métier » (activités de son emploi d'affectation) maintenu pendant son ou ses mandats.

L'agent dont l'activité de représentation du personnel et/ou syndicale lui a permis de maintenir un temps de travail dit « métier », avant la mise en place du CSE, d'au moins 60 % du temps de travail défini à son contrat de travail se voit proposer un accompagnement de niveau 1.

L'agent dont l'activité de représentation du personnel et/ou syndicale ne lui a pas permis de maintenir un temps de travail « métier », avant la mise en place du CSE, d'au moins 60 % du temps de travail défini à son contrat de travail se voit proposer un accompagnement de niveau 2.

Ce taux est déterminé en prenant pour référence les 12 derniers mois d'exercice effectif du ou des mandats avant la mise en place du CSE, période d'arrêt de travail exclus.

D'un commun accord entre l'agent et le service RH, et en prenant en considération la situation individuelle de l'agent, le niveau d'accompagnement proposé peut être différent de celui qui correspond au seuil fixé ci-dessus.

6.3. Agents relevant d'un accompagnement de niveau 1

Il est proposé aux agents qui le souhaitent de les accompagner sur une durée de 3 mois, à partir de la reprise d'activité au poste de travail, afin de garantir la réussite de cette réintégration, tant pour l'agent que pour l'établissement.

6.3.1. Entretien de reprise d'activité métier

Un entretien de reprise d'activité métier avec le manager direct de l'agent est organisé dès le retour de l'agent à son poste. Cet entretien est préparé par le manager avec les services RH.

Cet entretien a pour objet de définir les modalités à mettre en place pour faciliter le retour de l'agent à une activité métier et l'intégration au collectif de travail.

6.3.2. Mobilisation d'un parcours de développement des compétences professionnelles

Au cours de l'entretien de reprise d'activité, le manager identifie avec l'agent les éventuels besoins de formation et les autres actions nécessaires et utiles à sa reprise d'activité métier.

Le manager, en lien avec le service RH de l'établissement, planifie les actions de formation identifiées et veille à garantir le suivi des formations par l'agent et à adapter sa planification en ce sens.

6.3.3. Échanges réguliers avec le manager

Pendant les 3 mois qui suivent la reprise d'activité, un point mensuel est systématiquement proposé par le manager à l'agent afin d'échanger sur sa reprise d'activité métier.

Ces échanges visent notamment à communiquer sur les conditions de travail de la reprise d'activité métier, sur la charge de travail, sur l'intégration au collectif et sur les éventuelles difficultés ressenties par l'agent.

6.3.4. Plage d'autonomie. Aménagement du temps de travail

Afin de faciliter l'intégration des agents de retour à une activité métier, une plage d'autonomie d'une demi-journée par semaine est accordée pour une durée de 3 mois pour les agents concernés. Ce délai débute à la date du retour de l'agent à son activité métier.

La plage d'autonomie est un temps laissé à la main de l'agent qui lui permettra de consolider ses compétences et d'organiser son activité. Elle a notamment pour objectif de faciliter l'intégration de l'agent à son collectif et de permettre une meilleure assimilation des compétences utiles à son activité.

Cette plage est fixée d'un commun accord avec le manager sur un jour fixe pour toute la période prévue et doit être mise en œuvre sur le lieu de travail habituel de l'agent. Elle est planifiée par le manager. Elle n'est reportable qu'en cas de formation suivie par l'agent sur le jour fixé pour sa plage d'autonomie.

6.3.5. Bilan de la période d'accompagnement

Un entretien de bilan des actions mises en œuvre est systématiquement proposé par le manager à l'issue des 3 mois de la période d'accompagnement.

L'agent pourra, s'il le souhaite, se faire accompagner lors de cet entretien par un représentant d'une organisation syndicale. Il en informe alors le manager dès que possible.

En cas de difficultés au cours de la période d'accompagnement, l'agent a la possibilité de demander un entretien au service RH de son établissement afin de définir les actions permettant de lever les éventuelles difficultés identifiées.

6.4. Agents relevant d'un accompagnement de niveau 2

Les agents qui relèvent de ce niveau n'ont pas pu maintenir, du fait de la charge de leur activité de représentation lors de leur mandat, un niveau d'activité métier qui leur permettrait de reprendre immédiatement cette activité. C'est la raison pour laquelle il est proposé de les accompagner sur une période de 6 mois dans leur démarche pour aboutir à une réintégration de qualité, tant pour l'agent que pour l'établissement.

6.4.1. Cellule d'accompagnement dédiée

Une cellule d'accompagnement dédiée est mise en place au sein de chaque établissement. Cette cellule accompagne les agents concernés dès la prise de contact et pendant une période de 6 mois après le terme du ou des mandats.

La cellule est pilotée par le DRAPS/DRH de l'établissement ou son représentant. Elle est composée par une équipe RH pluridisciplinaire pouvant associer en fonction des besoins des gestionnaires des ressources humaines spécialisés dans la gestion de l'emploi et des carrières, dans les relations sociales et dans la formation professionnelle. Elle associe à ses travaux en tant que de besoin le directeur adjoint en charge des opérations de l'établissement ou son représentant, ainsi que les directeurs des fonctions supports ou leur représentant éventuellement concernées. Les managers concernés par l'accompagnement des agents de retour à des activités métiers sont autant que nécessaire associés aux travaux de la cellule.

La cellule étudie chaque situation individuelle de perte de mandat dans la perspective d'un retour à une activité métier la plus rapide et adaptée pour l'agent. Elle met en place les accompagnements nécessaires en matière d'intégration, de mobilité et de carrière.

La cellule met en place un plan d'accompagnement co-construit avec l'agent. Ce plan définit les actions à mettre en œuvre pour son retour à une activité métier ou dans le cadre du projet professionnel travaillé avec la cellule.

La cellule dédiée porte une attention particulière sur la situation des agents positionnés sur un rattachement provisoire.

Les intervenants de la cellule sont les interlocuteurs privilégiés de l'agent bénéficiant d'un accompagnement, des organisations syndicales mobilisées sur le sujet et des managers qui accueillent dans leur équipe un agent suivi par la cellule dédiée.

6.4.2. Accompagnement des managers

La cellule veille à sensibiliser les managers sur l'accueil des agents de retour à une activité métier et à répondre aux éventuelles problématiques qu'ils identifient dans la mise en œuvre du plan d'accompagnement personnalisé de l'agent.

Chaque manager concerné par l'accueil d'un agent relevant d'un accompagnement de niveau 2 se voit communiquer une liste des différents interlocuteurs de la cellule dédiée qu'il pourra contacter en cas de besoin.

6.4.3. Entretiens d'accompagnement

Afin de travailler sur le retour à une activité métier, un entretien d'accompagnement est systématiquement proposé par la cellule dédiée au plus tard dans les 15 jours qui suivent l'entretien RH.

Cet entretien vise à échanger sur la mise en place des actions envisagées pour faciliter le retour de l'agent à une activité métier.

Il permet notamment d'évoquer ou d'étudier les souhaits de l'agent en lien avec ses compétences « métier » et « mandat(s) », en perspective avec les postes et mobilités disponibles au sein de Pôle emploi.

Il permet également de présenter à l'agent les dispositifs d'accompagnement mis à sa disposition en tant que de besoin et d'envisager la possibilité de mobilité professionnelle et/ou géographique.

L'agent pourra, s'il le souhaite, se faire accompagner lors de cet entretien par un représentant d'une organisation syndicale. Il en informe alors la cellule d'accompagnement dédiée dès que possible.

6.4.4. Élaboration d'un plan d'accompagnement

Au cours de l'entretien d'accompagnement, ou d'entretiens supplémentaires si la situation le rend nécessaire, et dans une démarche de concertation, la cellule dédiée co-construit avec

l'agent un plan d'accompagnement destiné à faciliter le retour à une activité métier dans les meilleures conditions.

Ce plan formalise notamment les actions à mettre en œuvre et le calendrier prévisionnel associé.

La cellule a la possibilité de mobiliser l'ensemble des dispositifs RH disponibles (auto-évaluation, formation, gestionnaire de carrière, bourse des emplois, accompagnement des mobilités géographiques, immersion...) visant à accompagner l'agent dans son retour à une activité métier. En fonction de la pertinence des projets identifiés et leur faisabilité au sein de Pôle emploi, les accompagnements les plus adaptés sont proposés en tenant compte du profil, des souhaits professionnels ou personnels et du parcours de chacun.

En cas de projet professionnel personnel, la cellule dédiée, en lien avec les services RH, a la possibilité de proposer à l'agent de mobiliser l'offre de services en conseil en évolution professionnelle de Pôle emploi.

6.4.5. Mobilisation d'un parcours de développement des compétences professionnelles

Pôle emploi met en œuvre l'ensemble des moyens permettant d'acquérir, d'adapter et de développer les compétences nécessaires et utiles à la réalisation des activités métier qu'ont en charge les agents concernés.

Il est rappelé que les élus et mandatés bénéficient des dispositifs de formations, accessibles dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des agents de Pôle emploi tout au long de leur carrière.

Si le plan d'accompagnement vise à repositionner l'agent sur son activité métier d'origine, il est invité par son manager direct à un entretien afin d'échanger sur le plan d'accompagnement mis en place.

En cas de projet de transition professionnelle validé, la cellule dédiée met l'agent en contact avec le manager qui l'accueillera au terme de son parcours pour échanger sur les actions mises en place et sur les conditions de son intégration dans ses nouvelles fonctions.

L'agent comme le manager peut contacter et solliciter l'appui des acteurs de la cellule dédiée tout au long de la période d'accompagnement.

Un point mensuel entre le manager concerné et l'agent est systématiquement fixé pour échanger sur les démarches mises en œuvre. De la même manière, l'agent directement accompagné par la cellule dédiée se voit régulièrement proposer des points d'échange sur le déroulement de l'accompagnement.

Dès son retour à une activité métier au sein de Pôle emploi, en plus de l'ensemble des actions d'accompagnement mobilisables et si le besoin est confirmé par la cellule dédiée, un tuteur peut être désigné afin d'accompagner les agents concernés sur les activités professionnelles métier à mettre en œuvre.

6.4.6. Tutorat interne

Afin de favoriser l'intégration professionnelle des agents concernés par une reprise d'activité métier, le tutorat interne peut également être mobilisé dans les 6 premiers mois de cette reprise au-delà de son intégration traditionnelle aux cursus de formation. Cet accompagnement peut être écourté ou prolongé d'un commun accord entre l'agent et le manager qui en informe obligatoirement la cellule d'accompagnement dédiée.

Ce tutorat vise à favoriser l'intégration de l'agent, à participer à l'actualisation de ses connaissances, à faciliter la transmission des savoir-faire et à consolider son autonomie face aux activités métier devant être mises en œuvre.

L'activité de tuteur est confiée à des agents volontaires, justifiant d'une expérience professionnelle confirmée. Le tuteur désigné n'exerce pas de fonctions managériales au sein du collectif concerné. Chaque établissement s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour garantir la disponibilité des tuteurs indispensable à l'exercice de la mission de tutorat, notamment en adaptant leur planning et l'aménagement de leur charge de travail.

6.4.7. Plage d'autonomie. Aménagement du temps de travail

Afin de faciliter l'intégration des agents de retour à une activité métier, une plage d'autonomie d'une demi-journée par semaine est accordée pour une durée de 6 mois pour les agents concernés. Ce délai débute à la date du retour de l'agent à son activité métier.

La plage d'autonomie est un temps laissé à la main de l'agent qui lui permet de consolider ses compétences et d'organiser son activité. Elle a notamment pour objectif de faciliter l'intégration de l'agent à son collectif et de permettre une meilleure assimilation des compétences utiles à son activité. Elle permet également d'échanger avec son tuteur sur son activité métier.

Cette plage est fixée d'un commun accord avec le manager sur un jour fixe pour toute la période prévue et doit être mise en œuvre sur le lieu de travail habituel de l'agent. Elle est planifiée par le manager. Elle n'est reportable qu'en cas de formation suivie par l'agent sur le jour fixé pour sa plage d'autonomie.

6.4.8. Bilan du plan d'accompagnement

Un entretien de bilan des démarches mises en œuvre est proposé à l'agent par la cellule à l'issue des 6 premiers mois d'accompagnement. À l'issue de ce bilan, la période d'accompagnement dédiée peut être prolongée, pour une nouvelle période de 3 mois, d'un commun accord entre l'agent et la cellule dédiée.

L'agent pourra, s'il le souhaite, se faire accompagner lors de cet entretien par un représentant d'une organisation syndicale. Il en informe alors la cellule d'accompagnement dédiée dès que possible.

Une fois l'accompagnement de la cellule réalisé, et en cas de difficultés au cours de la reprise d'activité métier, l'agent peut également solliciter auprès de son manager ou du service RH un entretien afin de lever au mieux les éventuelles difficultés identifiées.

6.4.9. Accompagnement externe

Les parties conviennent que l'accompagnement interne est privilégié.

Le cas échéant, les projets d'accompagnement externes initiés par les agents sont examinés par la cellule dédiée qui les inscrit dans le plan d'accompagnement, si ces démarches concourent à un projet professionnel réaliste et réalisable.

■ Bilan de compétences

Dans le cadre du plan d'accompagnement, un bilan de compétences, peut être demandé par l'agent ayant occupé un ou plusieurs mandats.

Le bilan de compétences est mis en place d'un commun accord avec la cellule d'accompagnement et inscrit dans le plan d'accompagnement. Dans ce cadre, l'agent bénéficie de la prise en charge du temps et des frais nécessaires à la réalisation de ce bilan de compétences, sous réserve de son acceptation de communiquer les résultats du bilan à la cellule d'accompagnement afin de compléter le plan d'accompagnement.

Le choix du prestataire résulte d'un choix commun entre la cellule d'accompagnement dédiée et l'agent.

La réalisation de ce bilan de compétences dans le cadre du plan d'accompagnement ne mobilise pas les heures cumulées par l'agent au titre du CPF et ne le prive pas de la possibilité de recourir à un autre bilan de compétences dans le cadre de droits existant en la matière.

■ Mobilisation du compte personnel de formation (CPF)

Les agents concernés peuvent mobiliser leur CPF afin de bénéficier de la valorisation de leurs compétences dans les conditions fixées par le code du travail.

Les agents souhaitant mobiliser leur CPF en informent la cellule d'accompagnement dédiée au moins 2 mois avant le début de la formation envisagée.

■ Congé de formation professionnelle (CFP)

Les agents de droit public concernés peuvent mobiliser leur CFP afin de parfaire leur formation personnelle en suivant des stages de formation, non proposés par Pôle emploi, à caractère professionnel ou non.

Conformément aux textes en vigueur, les agents souhaitant mobiliser leur CFP en informent la cellule d'accompagnement dédiée et le service RH au moins 120 jours avant le début de la formation envisagée.

■ Congé de création d'entreprise

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, les agents concernés peuvent solliciter, pour la création ou la reprise d'une entreprise, soit un congé sans rémunération, soit une période d'activité à temps partiel.

L'agent concerné informe la cellule dédiée et le service RH de l'établissement des modalités de son projet et de la date à laquelle il souhaite bénéficier de ce congé au moins 2 mois avant la date de départ en congé envisagée.

La durée de ce congé est d'un an, renouvelable deux fois.

■ Certifications

Conformément aux dispositions réglementaires, les agents éligibles aux certifications pourront se présenter aux sessions d'examen en vue de l'obtention d'un ou plusieurs certificats de compétences professionnelles.

En accord avec les préconisations de la cellule dédiée, Pôle emploi facilite les démarches entreprises par les agents concernés pour l'obtention de ces certificats, par des autorisations d'absences sur le temps de travail. Ces autorisations seront accordées sur présentation des justificatifs nécessaires par les agents concernés.

■ Validation des acquis de l'expérience

Il est rappelé que Pôle emploi favorise les démarches individuelles de validation des acquis professionnels que peut entreprendre tout agent sur ou dehors de son temps de travail et prend en charge les frais afférents.

La VAE est un outil de reconnaissance professionnelle, sociale et personnelle, concrétisée par l'acquisition d'un certificat, titre ou diplôme qui peut accompagner la gestion des mobilités et des évolutions professionnelles au sein de Pôle emploi ou en externe.

La mise en place de VAE collective de portée nationale peut être étudiée par la direction générale et les services RH, à partir des besoins exprimés au sein de tous les établissements de Pôle emploi.

La cellule dédiée conseille l'agent intéressé sur ces dispositifs et l'informe plus particulièrement des besoins en compétences de Pôle emploi au regard du projet envisagé.

6.5. Suivi et bilan

Compte tenu du calendrier électoral, il est institué un cycle de trois réunions nationales de suivi des mesures d'accompagnement des élus et mandatés dans le cadre du renouvellement des instances de représentation du personnel, à l'occasion de la première mandature du CSE.

Ces réunions ont lieu en mars 2020, en septembre 2020 et en mars 2021.

Elles sont convoquées à l'initiative de la direction générale et réunissent, d'une part, les représentants de la direction, d'autre part, jusqu'à 2 membres par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

Ces réunions visent à prendre en compte les retours des différentes organisations syndicales sur l'accompagnement déployé et sur sa bonne exécution au sein des différents établissements. Au cours la dernière réunion, il est réalisé le bilan de l'accompagnement.

6.6. Accord de branche

Au-delà de ces dispositions spécifiques liées à la mise en place du CSE, les parties rappellent que les agents ayant perdu leur mandat et repris une activité métier seront bénéficiaires des dispositions de l'accord de branche sur la reconnaissance, la valorisation des parcours et l'accompagnement des fins de mandats de représentants du personnel et des mandataires syndicaux à Pôle emploi dont l'ouverture des négociations est prévue avant la fin de l'année 2019.

7. Dispositions finales

7.1. Prorogation/réduction des mandats des IRP des établissements de Pôle emploi

L'échéance de l'ensemble des mandats des instances représentatives de Pôle emploi en place à la signature du présent accord est fixée au 8 novembre 2019 et ce, conformément à l'article 9, II et III de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 afin de faire coïncider cette échéance avec la date de mise en place des CSE d'établissement et du CSEC.

7.2. Cessation des précédentes dispositions relatives à la mise en œuvre du droit des représentants du personnel

Conformément aux dispositions de l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives aux anciennes instances représentatives du personnel (CCE, CE, DP, CHSCT), quel que soit leur objet (par exemple, attributions, moyens, fonctionnement, mandats) cessent automatiquement de s'appliquer à la date prévue à l'article 7.1 du présent accord.

En revanche, il est convenu que le bénéfice des locaux des anciennes instances représentatives du personnel sera maintenu pendant trois mois après la mise en place du CSE, ce afin de lui permettre de se mettre en place et d'établir son règlement intérieur.

7.3. Information, publicité et dépôt de l'accord

Les dispositions du présent accord font l'objet d'une information inscrite à l'ordre du jour des instances représentatives du personnel (CCE, CE, DP, CHSCT) avant les prochaines élections professionnelles.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires (notamment les articles L. 2231-6 et D. 2231-4 du code du travail), le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. L'accord sera également déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

7.4. Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'accord entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt sur la plateforme de téléprocédure, pour effet au plus tard à la date des prochaines élections professionnelles tel que prévu par l'article 7.1 du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est rappelé que l'annexe intitulée « Représentants de proximité à Pôle emploi : nombre par établissement et répartition par périmètre » fait partie intégrante du présent accord.

7.5. Suivi et bilan de la mise en œuvre de l'accord

Une commission de suivi de mise en œuvre du présent accord, composée de représentants de la direction et de deux représentants par organisation syndicale représentative dans l'entreprise, est réunie 18 mois après la mise en place du CSEC.

Les parties conviennent de se réunir 18 mois avant l'issue de chaque cycle électoral afin de faire un bilan de l'application du présent accord et, le cas échéant, d'engager une négociation dans les conditions prévues à l'article 7.6.

7.6. Conditions de révision et de dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions fixées par le code du travail.

En cas de fermeture ou d'ouverture, de fusion ou de scission d'implantations, ou en cas de transfert d'implantation qui nécessiterait une adaptation des périmètres d'exercice des attributions des RP à l'issue du cycle électoral, une négociation de révision portant spécifiquement sur ces périmètres peut être engagée dans les 9 mois précédant l'issue de chaque cycle électoral.

Toute demande de révision, accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée à chacune des autres parties. Les parties devront se rencontrer en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision, le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de deux mois à partir de cet envoi.

Fait à Paris, le 5 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Représentants de proximité à Pôle emploi : nombre par établissement et répartition par périmètre

Établissement	Effectif RP
Auvergne – Rhône-Alpes	56
Bourgogne – Franche-Comté	24
Bretagne	23
Centre – Val de Loire	20
Corse	4
Direction générale	14
DSI	27
Grand Est	42
Guadeloupe	6
Guyane	2
Hauts-de-France	53
Île-de-France	90
Martinique	6
Mayotte	2
Normandie	27
Nouvelle-Aquitaine	44
Occitanie	47
Pays de la Loire	25
Pôle emploi Service	6
Provence – Alpes – Côte d’Azur	39
Réunion	12
Total général	569

(Voir page suivante.)

Représentants de proximité à Pôle emploi : nombre par établissement et répartition par périmètre

Établissement	Entité Structure	Regroupements	Effectif RP
Auvergne Rhône-Alpes	DR	DPC appui & supervision + Campus Sud-Est/Lyon	5
	DTD Ain	DPC PFP Ain – Savoie + équipe DT Ain – Savoie	3
	DTD Savoie	–	3
	DTD Ardèche	–	2
	DTD Drôme	DPC PFP Drôme – Ardèche et équipe DT Drôme – Ardèche	4
	DT Haute-Savoie	DPC PFP Haute-Savoie	5
	DTD Isère Nord	–	3
	DTD Isère Sud	DPC PFP Isère + équipe DT Isère	4
	DTD Haute-Loire	–	2
	DTD Loire	DPC PFP Loire et service à distance + équipe DT Loire – Haute-Loire	5
	DTD Allier	–	2
	DTD Cantal	–	2
	DTD Puy de Dôme	DPC PFP services A DIST AUV + DPC plateforme Auvergne + Presta formation AUV + DPC traitement centralise AUV PTC + équipe DT Puy Allier – Cantal	4
	DTD Lyon	DPC PFP Rhône + équipe DT Rhône	5
	DTD Ouest Beaujolais – Val de Saône	–	3
	DTD Rhône Sud et Est	–	4
Total Auvergne Rhône-Alpes			56
Bourgogne Franche-Comté	DR Besançon	PRP Besançon	2
	DR Chalon	PRP Chalon	2
	DR Dijon	PRP Dijon	2

Établissement	Entité Structure	Regroupements	Effectif RP
	DT 21	-	3
	DT 25 90	-	5
	DT 39 70	-	3
	DT 58 89	-	3
	DT 71	-	4
Total Bourgogne Franche-Comté			24
Bretagne	DR	-	2
	DTD Côtes-d'Armor – Baies d'Armor (inclus CRE)	Équipe DT 22	2
	DTD Côtes-d'Armor – Mer et Vallées	-	2
	DTD Finistère – Cornouaille	-	2
	DTD Finistère – Terres et Iroise (inclus CRE)	Équipe DT 29	3
	DTD Ile-et-Vilaine – Haute-Bretagne	-	2
	DTD Ile-et-Vilaine – Rennes communautés	Équipe DT35	4
	DTD Morbihan – Littoral Ouest	-	2
	DTD Morbihan – Terre et Mer (inclus CRE)	Équipe DT 56	2
	Plateforme	-	2
Total Bretagne			23
Centre-Val de Loire	DR	-	2
	CTRL Recherche emploi	PSAD et PSC	2
	DTD Berry-Nord	-	2
	DTD Berry-Sud	Équipe DT Berry	2
	DTD Eure-et-Loir	Équipe DT Eure-et-Loir	3
	DTD Loiret	Équipe DT Loiret	4

Établissement	Entité Structure	Regroupements	Effectif RP
	DTD Loire et Vigne	Équipe DT Vallée de La Loire	3
	DTD Pays de la Salamandre	-	2
Total Centre-Val de Loire			20
Corse	Direction régionale	DR + PRP + ALE Ajaccio + ALE Porto-Vecchio et Point relais	2
	Bastia	ALE Bastia + Ghisonaccia et Point relais + Île Rousse	2
Total Corse			4
Pôle emploi siège	CINETIC	+ le Lab	8
	Domino	-	3
	Yvoire	(dont concepteurs Campus)	2
	Castelnau	-	1
Total Pôle emploi siège			14
DSI	Site de Aix-en-Provence	-	2
	Site de Beaurains	-	1
	Site Villeneuve-d'Ascq	-	1
	Site Rouen	-	1
	Site de Castelnau-le-Lez (Montpellier)	-	2
	Site de Gradignan	-	4
	Site de la Chapelle (Orléans)	-	2
	Site Montreuil	-	4
	Site de Lyon	-	2
	Site Beaune	-	1
	Site de Nantes	-	4

Établissement	Entité Structure	Regroupements	Effectif RP
	Site Caen	-	1
	Site de Schiltigheim	-	2
Total DSI			27
Grand Est	DR Nancy-Lorraine	-	2
	DR Reims Champagnes Ardennes	-	2
	DR Strasbourg Alsace	-	2
	DT Ardennes	-	2
	DTD Aube/Haute-Marne	-	3
	DTD Marne	-	3
	DTD 54 Sud	-	3
	DTD 54/55 Nord-Ouest	-	3
	DTD Métropole de Metz	Campus Nord-Est – Metz	4
	DTD Bassins sidérurgique – Houiller	-	3
	DTD Centre et Nord Alsace	-	3
	DTD Bassin de Strasbourg	-	4
	DTD Haut-Rhin	-	4
	DT Vosges 88	-	2
	PFP/Plateformes de services centralisés	Regroupement des 3 plateformes ensemble	2
Total Grand Est			42
Guadeloupe	DR Antillopole	Campus Antilles-Guyane	2
	DT Basse-Terre	DR Annexe Morin	2
	DT Grande-Terre	-	2
Total Guadeloupe			6

Établissement	Entité Structure	Regroupements	Effectif RP
Guyane	DR	À regrouper avec toutes APE et PFP	2
Total Guyane			2
Hauts-de- France	DR implantation Villeneuve-d'Ascq	Campus Nord-Est/Lille	3
	DR Implantation Boves	–	2
	DR implantation Arras	PF Arras	2
	DTD Aisne	Plateformes Saint-Quentin Cordier + équipe DT Aisne – Somme – Laon	4
	DTD Somme	–	4
	DTD Flandres	–	2
	DTD Hainaut	Équipe DT Nord Somain + équipe DT Nord Valenciennes et PF Villeneuve-d'Ascq – Valenciennes	8
	DTD Lille	Équipe DT Nord Lille	6
	DTD Versant Nord-Est	–	3
	DTD Oise	Équipe DT Oise Beauvais	5
	DTD Arrageois	Équipe DT Pas-de-Calais – Arras Symphorine	4
	DTD Nord Artois Côte d'Opale	Équipe DT Pas-de-Calais APE Calais Saint-Exupéry et PF Villeneuve-d'Ascq – Boulogne + Calais	6
	Plateformes Villeneuve-d'Ascq – Archimède	Plateformes Villeneuve d'Ascq Archimède et Lille Grand Sud	2
	Plateformes Amiens Saint-Fuscien	PF Amiens St Fuscien + équipe DT Aisne – Somme – Amiens – St Fuscien	2
Total Hauts-de-France			53
Île-de-France	DR	Campus Francilien	6
	DPR site Noisy	Regroupements des agents DPR à Noisy	3
	DPR site Paris	Regroupements des agents DPR à Paris	2
	DPR site Lieusaint	Regroupements des agents DPR à Lieusaint	2

Établissement	Entité Structure	Regroupements	Effectif RP
	DPR site Courbevoie	Regroupements des agents DPR à Courbevoie	2
	DTD Essonne Est	Équipe DT Essonne	4
	DTD Essonne Ouest	–	3
	DTD Hauts-de-Seine Nord	Équipe DT Hauts-de-Seine	4
	DTD Hauts-de-Seine Sud	–	4
	DTD Paris ALTIUS	Équipe DT Paris	6
	DTD Paris CITIUS	–	5
	DTD Paris FORTIUS	–	6
	DTD Seine-et-Marne Nord	–	4
	DTD Seine-et-Marne Sud	Équipe DT Seine-et-Marne	4
	DTD Seine-Saint-Denis Centre	–	4
	DTD Seine-Saint-Denis Est	Équipe DT Seine-Saint-Denis	4
	DTD Seine-Saint-Denis Ouest	–	4
	DTD Val-de-Marne Est	–	4
	DTD Val-de-Marne Ouest	Équipe DT Val-de-Marne	4
	DTD Val-d'Oise Est	–	4
	DTD Val-d'Oise Ouest	Équipe DT Val-d'Oise	4
	DTD Yvelines Centre-Est	Équipe DT Yvelines	4
	DTD Yvelines Grand Ouest	–	3
Total Île-de-France			90
Martinique	DR Martinique – Fonctions support	–	2
	DT Martinique	–	4
Total Martinique			6

Établissement	Entité Structure	Regroupements	Effectif RP
Mayotte	DT Mayotte	-	2
Total Mayotte			
Normandie	Dr Caen	-	2
	DR Rouen	-	2
	DTD Le Havre	DR agents Le Havre + DT 76 Le Havre/Fécamp + Plateforme sites Le Havre	5
	DTD Rouen	Équipe DT 76	4
	DTD Eure	DR Agents Évreux + équipe DT Eure – Orne	3
	DTD Orne	Équipe DT Eure – Orne sur site Alençon	2
	DTD Calvados	Équipe DT Manche – Calvados	4
	DTD Manche	Équipe DT Manche – Calvados sites St Lo/Cherbourg + équipe Saint-Pierre & Miquelon	3
	SITE Saint-Étienne-du-Rouvray	Plateforme site Colombelle	2
Total Normandie			27
Nouvelle-Aquitaine	DR site Aytré	Plateforme Ouest et CRE Aytré	2
	DR site Bordeaux	Campus Ouest Bordeaux	2
	DR site Limoges	Plateforme Est + CRE Limoges + 1 responsable d'équipe PRPS	2
	DTD Charente-Saintonge	-	3
	DTD Charente-Maritime océan	Équipe DT Charente/Charente-Maritime	3
	DTD Isle et Dordogne	Équipe DT Corrèze/Dordogne	2
	DTD Vézère et Corrèze	-	2
	DTD Creuse/Haute-Vienne	Équipe DT Creuse/Haute-Vienne	3
	DTD Bordeaux estuaire	Équipe DT Gironde	3
	DTD Métropole Ouest et Bassin	-	3

Établissement	Entité Structure	Regroupements	Effectif RP
	DTD Rive Est	-	4
	DTD Landes	Équipe DT Landes/Lot-et-Garonne	2
	DTD Lot-et-Garonne	-	2
	DTD Deux-Sèvres	-	2
	DTD Vienne	CRE St Benoît + DR site ST Benoît + plateforme Nord + équipe DT Poitou + 1 responsable de service PRPS	3
	DTD Béarn	CRE Pau + plateforme Sud + équipe DT Pyrénées-Atlantiques	2
	DTD Pays Basque	-	2
	Plateforme Centre	CRE Bordeaux et deux agents DT PRPS	2
Total Nouvelle-Aquitaine			44
Occitanie	DR site de Balma	-	2
	DR site de Montpellier	-	2
	DTD Aude Ariège	Équipe DT Aude Ariège	4
	DTD Gard-Lozère 1	Équipe DT Gard-Lozère	3
	DTD Gard-Lozère 2	-	3
	DTD Gers-Hautes-Pyrénées	-	2
	DTD Toulouse extra muros	-	4
	DTD Toulouse intra-muros	Équipe DT Haute-Garonne	4
	DTD Hérault 1	Équipe DT Hérault	5
	DTD Hérault 2	-	4
	DT Lot-Tarn-et-Garonne		3
	DT Pyrénées-Orientales		3
	DTD Aveyron-Tarn 1	Équipe DT Tarn-Aveyron	2

Établissement	Entité Structure	Regroupements	Effectif RP
	DTD Aveyron-Tarn 2	-	2
	DP Toulouse	CRE Toulouse Balma	2
	DP Montpellier	CRE Montpellier	2
Total Occitanie			47
Pays de La Loire	DR	-	2
	Plateforme centralisée	-	2
	DTD Nantes Périphérie	-	3
	DTD Nantes Ville	Équipe DT Loire Atlantique	2
	DTD Nord LA	-	3
	DTD Angers métropole	Équipe DT 49	2
	DTD Hors Angers	-	2
	DTD Le Mans Nord Sarthe	Équipe DT Sarthe-Mayenne + campus Ouest Le Mans	3
	DTD Mayenne Sud Sarthe	-	2
	DTD Vendée	-	4
Total Pays de La Loire			25
Pôle emploi service	Site Colombes	-	4
	Site Chavanod	-	2
Total Pôle emploi service			6
Provence – Alpes – Côte d'Azur	DR PACA Marseille Capelette (DR + DT 13)	-	3
	PRPS Marseille Rabatau	-	2
	DT 0405 Alpes	DR PACA	2
	DT Alpes-Maritimes	DT AM 1 et 2	7

Établissement	Entité Structure	Regroupements	Effectif RP
	DTD Bassin Toulon	Équipe DT Var + DR PACA site Toulon La Rode	4
	DTD Bassin Haut Var-Est Var	-	3
	DTD Lubéron Lez Provence	-	2
	DTD Grand Avignon Carpentras	Campus Sud-Est Avignon	2
	DTD Est Provence	-	4
	DTD Marseille Colline (9-16)	-	4
	DTD Marseille Mer (1-8)	-	3
	DTD Ouest Provence	-	3
Total Provence – Alpes – Côte d'Azur			39
Réunion	DR	Campus Océan Indien	2
	DT Nord-Est	DR Plateforme	4
	DT Sud-Ouest	-	6
Total Réunion			12
Total général			569

Accord professionnel

SECTEUR ALIMENTAIRE

Avenant de révision du 12 juillet 2023

à l'accord du 1^{er} décembre 2020
relatif à la formation professionnelle
et à l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire

NOR : ASET2351014M

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

USNEF ;
ANMF ;
ALLIANCE 7 ;
SNFS ;
FEB ;
CNTF ;
FIA ;
CSFL ;
FNIL ;
SIFPAF ;
SNIPO ;
CFSI ;
SNIA ;
BRF ;
ABF ;
FEDEPOM ;
FNA ;
ADEPALE ;
FICT ;
CFC ;
FEDALIM ;
Culture Viande ;
CER France ;
EGS Glaces ;
FELCOOP ;

**SNCIA ;
FESTAL ;
FNDCA ;
FND ;
SNBI ;
Coop Agricole ;
CNADEV Lapins ;
MEMN ;
FNEAP ;
APV ;
ELIANCE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FGA CFTD ;
CFE-CGC Agro ;
CFTC Agri ;
UNSA 2A,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'article 20 de l'accord du 1^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire prévoit l'obligation pour les entreprises de 11 salariés et plus comprises dans son champ de s'acquitter d'une contribution conventionnelle spécifique. L'objet de cette contribution est de permettre le développement de la formation professionnelle continue en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

L'article 20 définit une liste limitative des actions qui, en lien avec l'objet de la contribution conventionnelle spécifique, peuvent faire l'objet d'un financement. La gestion de ladite contribution est confiée à la commission sectorielle paritaire du secteur alimentaire (CSPSA) qui assure le suivi des actions et définit des règles de prise en charge.

Compte tenu d'éléments contextuels liés notamment à la crise du Covid-19 ainsi qu'au retard pris dans la réinscription des CQP du secteur alimentaire au répertoire national des certifications professionnelles, les sommes prélevées au titre de la contribution conventionnelle ont conduit à la constitution d'excédents.

Les parties à l'accord ne voient aucun intérêt à accumuler des excédents. C'est pourquoi, à titre exceptionnel et pour une durée limitée elles décident d'élargir la liste des actions que la contribution conventionnelle spécifique peut financer.

Elles s'engagent à en faire une large communication auprès des entreprises du champ.

Eu égard à son objet, le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Pendant la durée du présent accord, outre la liste des actions que l'article 20 de l'accord du 1^{er} décembre 2020 permet de financer, la contribution conventionnelle spécifique pourra également, dans le cadre de règles et limites fixées par la CSPSA, permettre la prise en charge :

- d'actions de formation visant des certifications des branches professionnelles du secteur alimentaire non encore enregistrées au répertoire spécifique ou au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- de l'exercice d'une fonction tutorale ou de maître d'apprentissage dans le cadre d'une formation en alternance visant des niveaux de qualifications 3 à 5 du cadre national des certifications professionnelles au sein d'une entreprise de 50 salariés et plus. Il est rappelé que les dispositions relatives à la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage sont prévues à l'article 8.2 et l'article 15.1 de l'accord du 1^{er} décembre 2020 ;
- d'actions de formations réalisées par des entreprises de 50 salariés et plus définies par la CSP-SA, sur la base du catalogue de l'offre de formation régionale proposé par OCAPAT.

L'objectif étant d'utiliser les fonds excédentaires et de dynamiser la formation, la prise en charge des dispositifs précités s'applique aux dossiers engagés à compter du 1^{er} janvier 2023 et pour toute la durée de l'accord.

La mise en œuvre opérationnelle et le suivi de la contribution conventionnelle se feront en CSPSA.

Article 2

Les fonds issus de la contribution conventionnelle spécifique prévue par l'article 20 de l'accord du 1^{er} décembre 2020 peuvent, y compris au-delà de l'échéance de son terme, être utilisés jusqu'à leur épuisement pour financer les actions, prévues par ledit article, ainsi que celles listées à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il cessera de produire ses effets au 31 décembre 2025.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 12 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

BÉTAIL ET VIANDE, INDUSTRIE ET COMMERCE EN GROS DES VIANDES

Accord interbranche du 17 juillet 2023

relatif à l'accès aux entreprises de coopératives et SICA Bétail et Viande
des CQP spécifiques de l'ICGV

NOR : ASET2351009M

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

FNEAP ;

Culture Viande ;

Coopération Agricole,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV,

FNAAC CFE-CGC ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour finalité d'ouvrir accès à la branche Coop bétail et viande aux CQP spécifiques de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Ainsi, les signataires du présent accord entendent réaffirmer l'importance des compétences mobilisées dans le cadre des métiers spécifiques à la filière viande en mettant à disposition de l'ensemble des entreprises et de leurs salariés un outil de gestion des emplois et des compétences adapté à leurs besoins respectifs, aux fins de :

- professionnaliser un salarié après une intégration réussie ;
- accompagner l'évolution professionnelle en validant les acquis de l'expérience ;
- développer des compétences nécessaires au maintien de la compétitivité des entreprises par des formations adaptées à l'évolution des métiers ;
- valoriser les métiers des viandes et reconnaître les compétences par la qualification et le positionnement dans la classification des emplois de chaque branche.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application professionnel du présent accord est applicable à toutes les entreprises du champ d'application des CCN suivantes :

- IDCC 1534 : industries et commerces en gros des viandes ;
- IDCC 7001 : coopératives et SICA bétail et viande.

Article 2 | Objet du présent accord

Le présent accord a vocation à rendre accessibles les CQP spécifiques de l'ICGV aux entreprises des coopératives et SICA bétail et viande.

Article 3 | Accès aux certificats de qualification professionnelle ICGV

La branche ICGV dispose de sept certificats de qualification professionnelle spécifiques aux métiers de la filière viande et ouvre leur accès aux entreprises et salariés des coopératives et SICA bétail et viande.

Il s'agit particulièrement des CQP suivants :

- opérateur en 1^{re} transformation des viandes ;
- opérateur en 2^e transformation des viandes ;
- opérateur en 3^e transformation des viandes ;
- opérateur en stabulation des animaux de boucherie ;
- opérateur en traitement des cuirs et peaux ;
- opérateur en préparation de commandes ;
- formateur interne en entreprise.

Article 4 | Propriété intellectuelle

Les signataires du présent accord reconnaissent la propriété intellectuelle des CQP ICGV à OCAPIAT. La branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes, à l'origine de la création de ces CQP, n'autorise pas OCAPIAT à céder cette propriété ni de permettre la modification ou suppression du contenu de ces CQP.

À ce titre, la branche ICGV est organisme certificateur et OCAPIAT est désigné co-organisme certificateur.

Article 5 | Modalités de fonctionnement pour les dossiers relevant de la branche Coop bétail et viande

Article 5.1 | Présentation de la démarche à la CPNEFP de la branche industries et commerces en gros des viandes

En amont de la mise en œuvre d'une démarche CQP, la coopération agricole (LCA) reçoit de l'entreprise directement ou indirectement (par l'organisme de formation ou l'OPCO), un dossier dûment complété qui comprend une présentation de l'entreprise, ses motivations, des éléments sur le profil des candidats et le parcours de formation le cas échéant, le PV de consultation des IRP sur la démarche et leur avis.

LCA envoie ce dossier au secrétariat de la CPNEFP ICGV et le collège « salariés » désigne un membre du jury.

LCA se rapproche du secrétariat de la CPNEFP ICGV pour désigner le président du jury.

L'organisme de formation ou l'OPCO se rapproche du secrétariat de la CPNEFP ICGV pour connaître les membres du jury afin d'organiser l'évaluation finale.

Lorsqu'une entreprise n'est affiliée à aucune organisation professionnelle, le secrétariat de la CPNEFP ICGV est chargé d'assurer le suivi du dossier de l'entreprise.

Le secrétariat de l'AGEPEV, pour le compte de la CPNEFP ICGV, tient à jour et à disposition des organismes de formation, une liste des représentants de salariés et de président de jury (représentant employeur).

Article 5.2 | Modalités d'obtention des certificats de qualification professionnelle

Évaluation des compétences

L'évaluation des compétences est confiée à un tuteur, un formateur et un jury.

Un CQP ne peut être délivré qu'aux candidats qui ont satisfait à l'ensemble des épreuves d'évaluations dans les conditions prévues par les référentiels.

Néanmoins, les blocs de compétences représentent une modalité d'accès modulaire et progressive à la certification, dans le cadre d'un parcours de formation ou d'un processus de VAE, ou de la combinaison de ces deux modalités.

Les blocs de compétences n'ont pas de durée de validité et sont acquis à vie.

Jury sur site

a) Composition

Le jury est composé :

- d'un représentant des employeurs (dénommé le « professionnel » ou « président de jury » dans la démarche CQP) n'appartenant pas à l'entreprise concernée et désigné par la coopération agricole (ou sélectionné par l'organisme de formation dans la liste de président de jury transmise par l'organisation professionnelle de rattachement) ;
- d'un représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée et relevant d'une organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et désigné en CPNEFP ICGV ;
- de l'organisme de formation en charge du pilotage de la démarche CQP et de l'accompagnement de l'entreprise ;
- éventuellement d'un représentant de l'organisation professionnelle la coopération agricole.

Le jury ne peut valablement délibérer en l'absence d'un représentant des employeurs (le « professionnel » ou « président de jury ») ou d'un représentant des salariés et de l'organisme de formation.

b) Missions

Après les évaluations « tuteur » et « formateur », le jury se déplace sur site, d'une part pour évaluer les candidats (évaluation finale du « professionnel ») et d'autre part, pour délibérer. Le jury délibère en étudiant pour chaque candidat la synthèse des évaluations puis donne un avis favorable ou non aux candidats. Le jury propose à la CPNEFP ICGV l'attribution ou non du CQP.

c) Secrétariat

Le secrétariat du jury est assuré par l'organisme de formation qui a piloté la démarche CQP ou à défaut par un représentant de l'OPCO. Le secrétariat organise et prépare l'évaluation finale et la délibération du jury, reporte les résultats dans les grilles correspondantes – y compris l'évaluation du professionnel – et adresse la grille de synthèse globale à la coopération agricole qui la transfère ensuite à la CPNEFP ICGV.

d) Financement des frais de jury

Les partenaires sociaux confirment leur rattachement à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire permettant la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires.

Les frais liés au fonctionnement des jurys sur site sont pris en charge par OCAPIAT sur la base des frais réellement engagés et assurés par la contribution en fonction de l'effectif moyen de l'entreprise et s'appliquant sur la masse salariale brute prélevée au titre de la participation conventionnelle minimale au financement de la formation professionnelle continue.

Les frais de jurys doivent être intégrés à la convention de formation (ou son avenant) conclue par l'organisme de formation avec l'entreprise mettant en place le CQP.

Les membres du jury se font rembourser de leurs frais par l'organisme de formation ayant assuré le pilotage de la démarche. L'organisme de formation demande ensuite le remboursement à OCAPIAT des frais réglés aux membres du jury CQP.

Article 5.3 | Délivrance du certificat de qualification professionnelle

Lorsque le candidat a satisfait aux épreuves d'évaluation, la grille de synthèse globale, communément nommée « annexe 2 », est validée par la CPNEFP ICGV et celle-ci donne mandat à l'organisme certificateur pour délivrer le certificat.

La CPNEFP ICGV informe la coopération agricole de la délivrance des CQP des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

La coopération agricole aura à son tour la charge de tenir informée la CPNFEP bétail et viande.

Article 6 | Prime à l'obtention du CQP

Tout salarié ayant obtenu un CQP inscrit dans la liste de l'article 3 percevra de la part de l'entreprise, à cette occasion, une prime conformément aux dispositions en vigueur dans chaque branche.

Article 7 | Reconnaissance dans la grille de classification

Après l'acquisition du CQP, l'entreprise s'engage à ce que les compétences acquises soient mises en œuvre et reconnues dans le cadre de l'évolution professionnelle de l'intéressé.

Le salarié, ayant obtenu un CQP et occupant l'emploi correspondant, est positionné dans la classification conformément aux accords de branche en vigueur.

Article 8 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa signature, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire.

Article 9 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 | Dénonciation, révision de l'accord

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

Article 11 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV et de la branche Coop bétail et viande.

À cet effet, aucune disposition n'est spécifiquement prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 12 | Dépôt et extension

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

Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que culture viande et LCA seront chargés de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 17 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

TRAVAUX PUBLICS

Accord du 11 mai 2023
relatif au compte personnel de formation

NOR : ASET2351012M

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

**FNTP ;
CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;
CGT FNSCBA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de profondes mutations environnementales, numériques et technologiques du secteur des travaux publics, le développement des compétences des salariés notamment par la formation professionnelle constitue aujourd'hui un enjeu majeur pour assurer l'employabilité des salariés et la compétitivité des entreprises.

Par ailleurs, les projections démographiques issues du contrat d'études prospectives réalisé en 2018, soulignent un contexte global de vieillissement des salariés du secteur des travaux publics. La part des plus de 55 ans dépassera celle des moins de 30 ans en 2025. Cette situation invite les entreprises à se doter d'une politique en matière de reconversion professionnelle.

Dans le cadre du présent accord, les organisations signataires décident de porter :

- la co-construction de cette politique de formation professionnelle dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- la stratégie de l'investissement formation.

En créant le CPF, le législateur entendait permettre à tout salarié actif, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle et de contribuer ainsi, à son initiative, à la sécurisation de son parcours professionnel.

Si l'utilisation de ce dispositif a connu une montée en charge progressive avec plus de 2 millions de dossiers validés en 2021 contre 1 million en 2020, force est de constater que les personnes pour lesquelles le dispositif devait prioritairement contribuer au développement de leurs

compétences (niveau infra bac) ne sont pas encore les principales utilisatrices de ce dispositif. Ces personnes sont la cible privilégiée de pratiques frauduleuses et les domaines de formation les plus fréquemment proposés ne permettent pas toujours de répondre aux besoins d'évolution professionnelle des salariés.

Les statistiques relatives aux salariés des travaux publics aboutissent au constat suivant : en 2022, peu de projets de formation, principalement mobilisés sur des actions de formation aux permis de conduire, des actions de formation dispensées aux créateurs et repreneurs d'entreprise, des certifications en langues et en informatique. Rares sont les actions de formation débouchant sur des certifications professionnelles relatives aux métiers des travaux publics.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu la mise en place d'une démarche partagée en vue de construire des projets de formation communs pouvant répondre aux intérêts des salariés comme à ceux de leurs employeurs.

Ainsi, les organisations signataires entendent donner au CPF toute son efficacité en encourageant employeurs et salariés à s'inscrire dans une démarche de co-construction. Il s'agit pour le salarié, de répondre à son projet professionnel et, pour l'employeur, de répondre aux besoins en compétences dans l'entreprise.

Le présent accord a pour objet de préciser le cadre de mise en œuvre du CPF co-construit, à savoir les modalités de l'engagement de l'employeur, les caractéristiques des actions de formation éligibles à la co-construction, les conditions de cofinancement des coûts de formation.

Les organisations signataires réaffirment l'importance de la conduite des entretiens professionnels. Véritable outil du dialogue social dans l'entreprise, les organisations signataires considèrent que l'entretien professionnel constitue le cadre privilégié, mais non exclusif, pour informer le salarié et aborder avec lui les différentes possibilités de co-construction d'actions de formation dans le cadre du CPF.

Les organisations signataires entendent également, par le présent accord, tenir compte des différentes réformes intervenues en matière de financement de la formation professionnelle pour actualiser les dispositions relatives à la contribution des employeurs à la formation professionnelle.

De même dans le cadre du présent accord, les organisations signataires portent la reconnaissance de l'investissement formation.

Parce qu'elles contribuent à développer ou à adapter les compétences des salariés, composantes essentielles de la valeur de l'entreprise, les dépenses de formation constituent, en réalité, un investissement, comparable dans leur dynamique, à celui d'investissements dans les équipements, matériels, logiciels.

Les dépenses de formation ne sont, toutefois, pas considérées comme un investissement au sens comptable du terme mais comme une charge.

Ceci étant, de récentes évolutions des normes comptables, en France, notamment un règlement adopté par l'autorité des normes comptables fin 2019, permettent d'amortir certaines dépenses de formation, ainsi valorisées en haut de bilan, et amortissables.

Les organisations signataires s'engagent à ce que ces évolutions soient davantage connues, expertisées et mises en pratique dans le secteur des travaux publics.

Article 1^{er} | *Rappel des dispositions relatives à la définition et à la mobilisation du CPF par le salarié*

Le 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.

Le CPF est alimenté chaque année en euros et mobilisable à tout moment par son bénéficiaire.

Le CPF du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 euros au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros, conformément à l'article R. 6323-1 du code du travail.

Pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 800 € par an, dans la limite d'un plafond de 8 000 €, conformément à l'article R. 6323-3-1 du code du travail.

Les droits inscrits sur le CPF demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Conformément aux articles L. 6323-4 et L. 6323-6 du code du travail, les droits inscrits sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

Au nombre des actions de formation éligibles au CPF, il convient de citer en particulier :

- les actions de formation sanctionnées par des certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences relatifs à des certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les actions de formation sanctionnées par des certifications ou habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS), dont CléA ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- le bilan de compétences mentionné au 2° du même article L. 6313-1.

Les droits acquis sont mobilisés à l'initiative du salarié et ne peuvent être utilisés qu'avec l'accord exprès de ce dernier. Le refus du salarié de recourir à son crédit en euros inscrit au CPF ne constitue pas une faute.

Afin d'accompagner les salariés dans la réalisation de leur projet professionnel et leur montée en compétences, les organisations signataires entendent favoriser la mobilisation du CPF en recourant à la co-construction.

Un comité de suivi visé à l'article 8.1 du présent accord, assisté de l'opérateur de compétences de la construction, sera mis en place à compter de la signature du présent accord, afin de concevoir des outils d'information sur le CPF et sur la co-construction, à destination des entreprises des travaux publics et de leurs salariés.

Article 2 | La co-construction au service des enjeux des transitions environnementales, numériques et technologiques, de développement des compétences et de reconversion professionnelle

Les entreprises de travaux publics sont confrontées au quotidien aux enjeux des transitions environnementales, numériques et technologiques. La croissance du secteur sera conditionnée par la capacité des entreprises à s'approprier ces différents enjeux qui ont naturellement des répercussions sur les activités, les métiers et les besoins en compétences.

Il apparaît dès lors indispensable d'accompagner les salariés dans l'évolution de leurs compétences et d'ouvrir la co-construction dans le cadre de leur CPF aux actions de formation relevant de ces enjeux majeurs.

Le changement climatique et les problématiques environnementales au sens large sont des défis capitaux et systémiques pour la société.

De nombreuses transformations sont nécessaires pour faire émerger des sociétés bas-carbone et résilientes, ce qui va nécessairement impacter les activités de l'ensemble des secteurs économiques.

Au sein des chantiers, la réduction de l'empreinte carbone passe par une optimisation des flux et de l'énergie utilisée, notamment pour faire fonctionner les matériels. Elle passe également par une optimisation de l'utilisation des matières premières grâce à la valorisation de matériaux recyclés ou à l'utilisation de matériaux moins émissifs. Quant à la préservation de la biodiversité et des milieux aquatiques, des nouvelles compétences autour du génie écologique sont en cours de déploiement dans les entreprises de travaux publics, portées notamment par de nouvelles techniques innovantes liées aux matériaux utilisés ou à la conception même des infrastructures.

Les entreprises et les salariés vont également être fortement impactés par la révolution numérique : BIM et technologies 3D, dématérialisation des échanges de données entre maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre, entreprises ou bien avec l'environnement extérieur. Ces constats nécessitent de former à de nouveaux métiers tels que les BIM manager et à une montée en compétence des personnels de chantier.

Enfin, la très haute technologie se fait de plus en plus présente sur les chantiers avec des exosquelettes conçus pour alléger les charges ou des casques à réalité augmentée permettant d'améliorer la précision des travaux. Les engins autonomes comme les robots tunneliers autonomes, les drones sont déjà utilisés sur des chantiers.

Les engins actuels vont intégrer à très court terme davantage de technologies : guidage GPS, système de pilotage à distance, capacité de communication, motorisation électrique... Ces évolutions s'accompagneront d'innovations d'usage pour le métier de conducteur d'engins et de nouvelles compétences (pilotage de systèmes automatisés, polyvalence sur différents engins, analyse des données générées par les engins, anticipation des actions réalisées par les engins de manière autonome...).

Demain, ces technologies seront d'usage courant dans de nombreux métiers.

Ces différentes transitions environnementales, numériques et technologiques concourent à faire évoluer la structure des emplois par qualification.

Les travaux issus du contrat d'études prospectives travaux publics montrent qu'en 2025, les effectifs ouvriers ne représenteront plus qu'une légère majorité des effectifs totaux (51 % soit une baisse de 3,9 points et près de 7 000 postes). Le poids des ETAM et des cadres continuera d'augmenter pour atteindre respectivement 30 % et 19 %.

Par ailleurs, l'analyse de l'évolution de la structure des effectifs salariés totaux par tranche d'âge révèle un relatif vieillissement des effectifs.

Si l'on prolonge les tendances observées sur 2007-2017 sur la période 2018-2025, la part des 50 ans et plus devrait atteindre 31,4 % en 2025 (en hausse de 18 % contre une baisse équivalente pour les moins de 30 ans), et celle de 55 ans et plus dépasserait celle des moins de 30 ans.

Face à ces transformations, il apparaît primordial de développer l'employabilité des salariés et de favoriser leur montée en qualification en ouvrant la co-construction dans le cadre de leur CPF à l'ensemble des actions de formation relevant de ces enjeux.

Les formations répondant à ces priorités sont définies par l'employeur conformément aux termes de l'article 4 du présent accord de branche.

Toutefois, ces formations ne peuvent être des formations obligatoires en matière de prévention des risques professionnels en santé et sécurité au travail pour les entreprises de travaux publics.

Article 3 | Les différentes possibilités de co-construction dans le cadre du CPF

Les organisations signataires entendent proposer aux salariés exerçant les métiers et activités concernés par les transitions environnementales, numériques et technologiques définies à l'article 2, ainsi qu'aux salariés en reconversion professionnelle, les possibilités de co-construction suivantes :

Article 3.1 | La mobilisation du CPF sur le temps de travail

Dans le cas d'une action de formation relevant des priorités visées à l'article 2 et définie à l'article 4, financée dans le cadre du CPF et suivie, en tout ou partie, pendant le temps de travail, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence de son employeur pour le temps de formation suivi pendant le temps de travail.

La demande du salarié devra comporter *a minima* les mentions suivantes :

- l'intitulé de l'action de formation entrant dans la liste des formations visées à l'article 4 ;
- le calendrier de l'action de formation ;
- la part de l'action de formation réalisée pendant le temps de travail ;
- le prestataire pressenti ;
- le coût de l'action de formation.

La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours avant pour une formation d'une durée de six mois ou plus conformément à l'article D. 6323-4 I du code du travail.

À compter de la réception de la demande, envoyée en recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié conformément à l'article D. 6323-4 II du code du travail. Les modalités de mise en œuvre de la formation pourront faire l'objet d'un échange entre l'employeur et le salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié conformément à l'article L. 6323-18 du code du travail.

Article 3.2 | La dotation du CPF

Conformément au 2° du II de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF du salarié, le compte fait l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement d'une formation relevant des priorités visées à l'article 2 et définie à l'article 4.

La demande du (de la) salarié(e) devra comporter *a minima* les mentions suivantes :

- l'intitulé de l'action de formation entrant dans la liste des formations visées à l'article 4 ;
- le calendrier de l'action de formation ;
- le montant de la formation non couvert par les droits inscrits à son CPF et pouvant être pris en charge par l'employeur dans le cadre de la co-construction ;
- le prestataire pressenti.

Les modalités de mise en œuvre de la formation pourront faire l'objet d'un échange entre l'employeur et le salarié.

Les dispositions du présent article sont susceptibles de se cumuler avec celles de l'article 3.1 relatives à la mobilisation du CPF sur le temps de travail.

Article 3.3 | L'abondement du CPF

Conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail, le CPF est abondé par l'entreprise, en application d'un accord de branche portant notamment sur la définition des formations éligibles et des salariés prioritaires.

Les actions de formation éligibles sont celles visées aux articles 2 et 4 du présent accord.

Les salariés jugés prioritaires sont ceux définis précédemment à l'article 3 du présent accord.

Les 20 % de salariés les moins qualifiés au sein de l'entreprise sont, en tout état de cause, jugés prioritaires.

Pour bénéficier de cet abondement, les salariés visés aux alinéas ci-dessus devront justifier d'une ancienneté minimum de 2 ans au sein de l'entreprise et d'un CPF alimenté à hauteur de 1 000 € minimum.

Le salarié devra mobiliser au minimum 30 % et au maximum 70 % des droits de son CPF.

Les modalités de mise en œuvre des dispositions des articles 3.2 et 3.3 susvisés sont liées à la mise en place par la Caisse des dépôts et consignations, opérateur en charge de la gestion du CPF, des mesures nécessaires envisagées à l'article 8.2 du présent accord.

Article 3.4 | Dotation et abondement du CPF co-financés par l'OPCO de la construction

La dotation et l'abondement pourront être co-financés en particulier sur les fonds mutualisés du plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés et sur la contribution conventionnelle pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Les organisations signataires mandatent leurs représentants au sein de la section paritaire professionnelle travaux publics de l'opérateur de compétences de la construction, pour suivre l'application de cette disposition et proposer, au conseil d'administration dudit opérateur de compétences, le cas échéant, des modalités de mise en œuvre.

Titre 2 L'engagement de l'employeur dans la co-construction dans le cadre du CPF

Article 4 | Formalisation de l'engagement de l'employeur dans la co-construction

Pour les organisations signataires, cette démarche de co-construction s'inscrit pleinement dans le cadre du dialogue social de l'entreprise.

Pour matérialiser son engagement, l'employeur établit parmi les formations relatives aux enjeux visés dans l'article 2, celles pour lesquelles il s'engage à co-construire en s'appuyant sur

une ou plusieurs des possibilités de co-construction visées à l'article 3. Cette liste devra rester accessible aux salariés et pourra être actualisée régulièrement.

Le cas échéant, le CSE en est informé et/ou consulté en application des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires.

En l'absence de CSE, les salariés sont informés par tout moyen de la démarche de co-construction et de la liste des formations ainsi définies.

L'opérateur de compétences de la construction accompagne les entreprises de travaux publics dans cette information auprès de leurs salariés.

Titre 3 L'entretien professionnel

Article 5 | Entretien professionnel et co-construction dans le cadre du CPF

L'entretien professionnel visé à l'article L. 6315-1 du code du travail constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel du salarié, échanger avec lui sur ses perspectives d'évolution au sein de l'entreprise au regard notamment des évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, au conseil en évolution professionnelle, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer.

Les organisations signataires rappellent que, conformément aux articles L. 6323-13 et R. 6323-3 du code du travail, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédant l'entretien d'état des lieux récapitulatif, des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail, un abondement de 3 000 € est inscrit à son compte par l'employeur.

Article 5.1 | L'entretien professionnel : le cadre privilégié de la co-construction

Au regard des profondes mutations qui impactent le secteur des travaux publics, les organisations signataires entendent faire de l'entretien professionnel un moment clé pour accompagner les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle.

Elles considèrent que l'entretien professionnel constitue le cadre privilégié mais non exclusif, pour co-construire des projets de formation dans le cadre du CPF et renforcer ainsi le dialogue entre employeur et salarié sur la finalité de ces projets communs et les modalités de leur mise en œuvre.

L'entretien professionnel est ainsi l'occasion pour l'employeur d'évoquer l'opportunité pour le salarié de mobiliser son CPF, de lui présenter les formations sur lesquelles il s'est engagé à co-construire et de l'informer des différentes possibilités de co-construction.

Il est aussi l'occasion pour le salarié de demander à son employeur s'il accepte de co-construire sur une autre formation que celle sur laquelle il s'est engagé. L'employeur est libre d'accepter ou de refuser.

Article 5.2 | La révision de la périodicité de l'entretien professionnel

L'article L. 6315-1 du code du travail prévoit l'obligation pour l'employeur d'informer le salarié, à l'occasion de son embauche, qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel. L'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une des situations prévues à l'article L. 6315-1, I, alinéa 2, du code du travail.

Compte tenu de la volonté de faire de l'entretien professionnel le lieu d'une véritable démarche partagée pour construire des projets de formations concertés, et conformément au III de l'article L. 6315-1 du code du travail, les organisations signataires entendent fixer une périodicité de l'entretien professionnel différente de celle visée au 1^{er} alinéa de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Elles conviennent que le salarié bénéficiera d'un entretien professionnel tous les 3 ans, tout en maintenant tous les six ans l'entretien d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

L'entretien professionnel reste proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une des situations prévues à l'article L. 6315-1, alinéa 2, du code du travail.

Le présent article s'applique aux cycles d'entretiens en cours et aux cycles d'entretiens suivants.

Article 5.3 | Les outils mobilisés

S'agissant d'un acte clé du management dans l'entreprise, les organisations signataires invitent les entreprises à mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation à la conduite de l'entretien professionnel à destination des managers.

Préalablement à la tenue de l'entretien professionnel, l'entreprise transmet au salarié et au manager les informations utiles à sa préparation, en particulier la liste des formations pour lesquelles il s'est engagé à co-construire et co-financer.

Afin d'accompagner les entreprises, en particulier les TPE et PME, le comité de suivi visé à l'article 8.1 du présent accord, assisté de l'opérateur de compétences de la construction, sera mis en place à compter de la signature du présent accord, afin de concevoir un modèle de support d'entretien professionnel, ainsi qu'un modèle de support d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Les organisations signataires invitent également les entreprises à consulter la cartographie des métiers des travaux publics, réalisée dans le cadre de l'EDEC TP.

Les organisations signataires mandatent le CCCA-BTP afin qu'il établisse un outil de datavisualisation des certifications professionnelles éligibles au CPF, répondant aux enjeux des transitions environnementales, numériques et technologiques visées à l'article 2 et de l'offre de formation associée par territoire.

Titre 4 Développement des compétences et investissement formation

Article 6 | La participation des entreprises de travaux publics au développement des compétences

Chaque année, les entreprises de travaux publics s'acquittent d'une contribution légale à la formation professionnelle dont le taux s'établit :

- pour les employeurs de moins de 11 salariés, à 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code la sécurité sociale conformément à l'article L. 6331-1 du code du travail ;
- pour les employeurs d'au moins 11 salariés, à 1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code la sécurité sociale conformément à l'article L. 6331-3 du code du travail.

Afin d'accompagner les entreprises de moins de 11 salariés dans le développement des compétences de leurs salariés et de disposer à cette fin des ressources nécessaires, les organisations signataires entendent maintenir, pour ces entreprises, la contribution supplémentaire conventionnelle de 0,35 % de la masse salariale, hors indemnités de congés payés.

Conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les organisations signataires mandatent l'opérateur de compétences de la construction pour poursuivre le recouvrement de cette contribution qui fera l'objet d'un suivi comptable distinct.

Article 7 | Les dépenses de formation amortissables comptablement dans le secteur des travaux publics

Le règlement de l'autorité des normes comptables n° 2019-09 du 18 décembre 2019 relatif aux frais de formation a été homologué par un arrêté publié au *Journal officiel* du 30 avril 2020. Cette homologation est effective depuis le 1^{er} mai 2020.

Ce nouveau règlement introduit pour les entreprises les dispositions suivantes :

- la possibilité de comptabiliser des dépenses de formation externes dans les mêmes conditions qu'une immobilisation corporelle ou incorporelle.

Jusqu'alors, tous les frais de formation, internes ou externes, relatifs ou non à la mise en service d'une immobilisation, étaient considérés comme des frais « non nécessaires pour mettre l'immobilisation en état de fonctionner conformément à l'utilisation prévue par la direction ». À ce titre, ils étaient comptabilisés immédiatement en charges.

Selon le règlement de l'autorité des normes comptables précité, les frais externes afférents à des formations nécessaires à la mise en service d'une immobilisation corporelle ou incorporelle acquise pourront désormais, sur option :

- être rattachés au coût d'acquisition de cette immobilisation et amortis ;
- ou comptabilisés en charges.

Concrètement, toute formation externe livrée avec l'achat d'un outil de production, d'engins, pourra être comptabilisée en actif de l'entreprise, donnant droit à amortissement ;

- la possibilité d'inscrire dans l'annexe des comptes des informations relatives à la formation professionnelle, ce qui permettra aux entreprises de mettre en avant leurs efforts en cette matière.

Ces évolutions permettent donc d'organiser comptablement le lissage de la dépense de formation sur la durée de l'amortissement et ainsi valoriser une partie de cette dépense dans l'actif de l'entreprise.

Titre 5 Mesures d'application

Article 8 | Mise en œuvre de l'accord

Article 8.1 | Création d'un comité de suivi paritaire

Les organisations signataires conviennent de mettre en place un comité de suivi paritaire de l'application du présent accord.

Il se réunit au terme d'un délai de 2 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord en vue, principalement, d'établir un état des lieux de la mise en œuvre de la co-construction dans le cadre du CPF.

Cet état des lieux portera en particulier sur :

- les caractéristiques des actions de formation (durée, coût, intitulé des certifications professionnelles visées...) ;

- le profil des salariés (sexe, âge, catégorie socio-professionnelle) ;
- le montant des dotations en droits complémentaires et des abondements des entreprises ;
- le montant des droits des CPF mobilisés par les salariés ;
- les modalités de mobilisation du CPF par le salarié prévues à l'article 3.3 du présent accord.

Au vu des différents états des lieux, les organisations signataires pourront proposer des aménagements aux dispositions liées à la démarche de co-construction.

Article 8.2 | Mise en œuvre opérationnelle

Les organisations signataires soulignent, de ce fait, l'importance que la Caisse des dépôts et consignations, opérateur en charge de la gestion du CPF, prennent les mesures nécessaires afin d'assurer la mise en œuvre effective et opérationnelle des différentes possibilités de co-construction prévues par le présent accord.

Article 9 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, aux entreprises dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du 15 décembre 1992, des ETAM du 12 juillet 2006 et des cadres du 20 novembre 2015.

Article 10 | Adaptations pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de leur caractère nécessairement général, les dispositions contenues dans le présent accord s'appliquent dans un souci d'effectivité à l'ensemble des entreprises de travaux publics, sans nécessiter d'adaptations pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 11 | Révision. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des organisations signataires ou adhérentes après un préavis minimum de six mois. Cette dénonciation doit être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. Celles-ci sont invitées à la négociation.

Les demandes de révision sont engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, sous réserve du respect du préavis susmentionné et à condition d'être notifiées aux organisations visées à l'article L. 2261-7 précité, accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 12 | Adhésion

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 13 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord collectif national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 14 | Entrée en vigueur. Durée. Extension

Le présent accord collectif national, à durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Les organisations signataires en demanderont l'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 6 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-39 du 30 septembre 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7012 Centres équestres (personnel) : avenant n° 109 du 21 septembre 2023.....	129
IDCC 8313 Entreprises de travaux agricoles et ruraux : avenant n° 63 du 10 juillet 2023	132
IDCC 8412 Scieries agricoles et activités connexes : avenant n° 40 du 22 mai 2023.....	134
IDCC 9021 Exploitations de polyculture et d'élevage, de cultures spécialisées et entreprises de travaux agricoles et ruraux : avenant n° 132 du 10 juillet 2023	137
IDCC 9601 Exploitations de polyculture et d'élevage entreprises de travaux agricoles et ruraux et coopératives d'utilisation de matériel agricole : avenant n° 146 du 10 juillet 2023	140
IDCC 9802 Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et entreprises de travaux agricoles et ruraux : avenant n° 74 du 10 juillet 2023	143

Avenant n° 109 du 21 septembre 2023

NOR : AGRS2397104M

IDCC : 7012

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

GHN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC Agri ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salaires et avantages en nature » est modifiée comme suit :

« **Salaires bruts au 1^{er} octobre 2023**

(Base mensuelle : 151,67 heures, correspondant à la durée du travail à temps plein)

Catégorie 1

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Agent d'entretien	Coefficient 100	11,58	1 756,34
Agent/hôtesse d'accueil	Coefficient 103	11,61	1 760,89
Soigneur	Coefficient 103	11,61	1 760,89
Cavalier/soigneur	Coefficient 106	11,64	1 765,44
Animateur/soigneur	Coefficient 109	11,77	1 785,16

Catégorie 2

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Secrétaire	Coefficient 111	11,89	1 803,36
Guide équestre	Coefficient 118	11,94	1 810,94
Soigneur Responsable d'écurie	Coefficient 121	12,23	1 854,92
Enseignant/animateur	Coefficient 130	13,32	2 020,24
Guide enseignant de tourisme équestre	Coefficient 130	13,32	2 020,24

Catégorie 3

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Secrétaire-comptable	Coefficient 150	15,18	2 302,35
Enseignant	Coefficient 150	15,18	2 302,35

Catégorie 4

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Enseignant Responsable-pédagogique	Coefficient 167	16,89	2 561,70 2 905,08 ^[1]
[1] Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoirs.			

Catégorie 5

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Directeur	Coefficient 193	19,50	3 744,00 ^[1]
[1] En application du b 2 de l'article 5 de l'annexe V de la convention.			

Article 2

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés :

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de dispositions spécifiques applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8313** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**
(Nord – Pas-de-Calais)
(21 septembre 1984)

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1985,
Journal officiel du 7 février 1985)

Avenant n° 63 du 10 juillet 2023

NOR : AGRS2397105M

IDCC : 8313

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

Union régionale des entrepreneurs des territoires Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SGA CFTD ;

Fédération CFTC Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe 1 de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	11,52 €	1 747,20 €
	2	11,79 €	1 788,15 €
Emploi spécialisé	1	11,97 €	1 815,45 €
	2	12,08 €	1 832,13 €
Emploi qualifié	1	12,32 €	1 868,53 €
	2	12,60 €	1 911,00 €
Emploi hautement qualifié	1	13,04 €	1 977,73 €
	2	13,61 €	2 064,18 €

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Technicien agent de maîtrise – 1	1	14,30 €	2 168,83 €
	2	15,08 €	2 287,13 €
Technicien agent de maîtrise – 2	1	15,78 €	2 393,30 €
	2	16,53 €	2 507,05 €
Cadre 1		18,45 €	2 798,25 €
Cadre 2		21,86 €	3 315,43 €
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	11,52 €	1 747,20 €
	2	11,80 €	1 789,67 €
Emploi qualifié	1	12,18 €	1 847,30 €
	2	12,46 €	1 889,77 €
Emplois hautement qualifié	1	12,90 €	1 956,50 €
	2	13,41 €	2 033,85 €
Technicien administratif et comptable	1	14,13 €	2 143,05 €
	2	14,91 €	2 261,35 €
Cadre 1		18,45 €	2 798,25 €
Cadre 2		21,86 €	3 315,43 €

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Remboursement de frais

Le montant du minimum garanti, visé à l'article 43 de cette même convention, est fixé à 4,10 €.

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} septembre 2023.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 10 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8412 | **SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES,
(Lorraine et Alsace)
(7 juin 1988)**

(Étendue par arrêté du 7 septembre 1988,
Journal officiel du 17 septembre 1988)

Avenant n° 40 du 22 mai 2023

NOR : AGRS2397106M

IDCC : 8412

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

**Fédération nationale du bois et les fédérations des exploitants forestiers et
scieurs du Grand Est,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT Grand Est ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes FO ;**

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective de travail du 7 juin 1988 du personnel des scieries agricoles et activités connexes pour les régions Lorraine et Alsace est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« "Le Smic est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs."

Le Smic horaire est fixé à 11,52 € depuis le 1^{er} mai 2023.

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel ouvrier, administratif, technique et technico-commercial sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau		Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 heures)
1	AB	100	11,52	1 747,24
2	C	105	11,55	1 751,79
	D	110	11,58	1 756,34
3	E	115	11,61	1 760,89
	F	125	11,63	1 763,92
	G	135	11,66	1 768,47
4	H	150	12,06	1 829,14
	I	170	12,95	1 964,13
	L	180	13,38	2 029,34
	J – M	200	14,26	2 162,81
	K	220	14,84	2 250,78
	N	250	16,08	2 438,85

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel d'encadrement sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau		Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 heures)
4	O	200	14,26	2 162,81
5	P	250	16,08	2 438,85
7	R	275	17,12	2 596,59
6	Q	300	18,13	2 749,78
7	S	350	20,24	3 069,80
8	U	400	22,33	3 386,79
7	T a	440	23,98	3 637,05
	T b	450	24,4	3 700,75
8	V	460	24,83	3 765,97
	W	520	27,32	4 143,62

Article 2

Pour les cadres de la troisième catégorie au sens de l'avenant n° 18 du 17 mai 2004, le salaire mensuel pourra faire l'objet d'une convention de forfait dans les limites définies par le même avenant.

(Voir page suivante.)

Article 3

L'annexe II de la convention collective de travail du 7 juin 1988 du personnel des scieries agricoles et activités connexes pour les régions Lorraine et Alsace est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« La valeur du point servant de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 56 de la convention collective est fixée à 5,20 €. »

Article 4

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des scieries agricoles et activités connexes. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 5

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} juin 2023.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DREETS Grand Est, en l'absence d'opposition dans un délai de 15 jours suivant sa signature.

Fait à Nancy, le 22 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9021** | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX**

(Aisne)

(12 juillet 1973)

(Étendue par arrêté du 18 février 1975,
Journal officiel du 22 mars 1975)

Avenant n° 132 du 10 juillet 2023

NOR : AGRS2397107M

IDCC : 9021

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

Union régionale entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPRA FGA Hauts-de-France CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant ne s'applique que dans le secteur d'activité des travaux et services agricoles et des travaux et services ruraux, couvert par la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective intersectorielle du département de l'Aisne du 12 juillet 1973.

Article 2 | *Grille de rémunération*

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020,

l'annexe II de la convention collective départementale étendue du 12 juillet 1973 portant sur la grille de rémunération est modifiée comme suit :

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	11,52 €	1 747,20 €
	2	11,79 €	1 788,15 €
Emploi spécialisé	1	11,97 €	1 815,45 €
	2	12,08 €	1 832,13 €
Emploi qualifié	1	12,32 €	1 868,53 €
	2	12,60 €	1 911,00 €
Emploi hautement qualifié	1	13,04 €	1 977,73 €
	2	13,61 €	2 064,18 €
Technicien agent de maîtrise – 1	1	14,30 €	2 168,83 €
	2	15,08 €	2 287,13 €
Technicien agent de maîtrise – 2	1	15,78 €	2 393,30 €
	2	16,53 €	2 507,05 €
Cadre 1		18,45 €	2 798,25 €
Cadre 2		21,86 €	3 315,43 €
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	11,52 €	1 747,20 €
	2	11,80 €	1 789,67 €
Emploi qualifié	1	12,18 €	1 847,30 €
	2	12,46 €	1 889,77 €
Emplois hautement qualifié	1	12,90 €	1 956,50 €
	2	13,41 €	2 033,85 €
Technicien administratif et comptable	1	14,13 €	2 143,05 €
	2	14,91 €	2 261,35 €
Cadre 1		18,45 €	2 798,25 €
Cadre 2		21,86 €	3 315,43 €

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} septembre 2023.

(Voir page suivante.)

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 10 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9601 | EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX ET COOPÉRATIVES
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE**

(Oise)

(29 juillet 1963)

(Étendue par arrêté du 7 janvier 1964,

Journal officiel du 13 février 1964)

Avenant n° 146 du 10 juillet 2023

NOR : AGRS2397108M

IDCC : 9601

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

Union régionale entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPRA FGA Hauts-de-France CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Définition

Le présent avenant ne s'applique que dans le secteur d'activité des travaux et services agricoles et des travaux et services ruraux, couvert par la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective intersectorielle du département de l'Oise du 29 juillet 1963.

Article 2 | Grille de rémunération

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020,

l'annexe II de la convention collective départementale étendue du 29 juillet 1963, portant sur la grille de rémunération est modifiée comme suit :

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	11,52 €	1 747,20 €
	2	11,79 €	1 788,15 €
Emploi spécialisé	1	11,97 €	1 815,45 €
	2	12,08 €	1 832,13 €
Emploi qualifié	1	12,32 €	1 868,53 €
	2	12,60 €	1 911,00 €
Emploi hautement qualifié	1	13,04 €	1 977,73 €
	2	13,61 €	2 064,18 €
Technicien agent de maîtrise – 1	1	14,30 €	2 168,83 €
	2	15,08 €	2 287,13 €
Technicien agent de maîtrise – 2	1	15,78 €	2 393,30 €
	2	16,53 €	2 507,05 €
Cadre 1		18,45 €	2 798,25 €
Cadre 2		21,86 €	3 315,43 €
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	11,52 €	1 747,20 €
	2	11,80 €	1 789,67 €
Emploi qualifié	1	12,18 €	1 847,30 €
	2	12,46 €	1 889,77 €
Emplois hautement qualifié	1	12,90 €	1 956,50 €
	2	13,41 €	2 033,85 €
Technicien administratif et comptable	1	14,13 €	2 143,05 €
	2	14,91 €	2 261,35 €
Cadre 1		18,45 €	2 798,25 €
Cadre 2		21,86 €	3 315,43 €

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} septembre 2023.

(Voir page suivante.)

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 10 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9802** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE
ET D'ÉLEVAGE ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Somme)**

(16 juin 1982)

(Étendue par arrêté du 2 mars 1983,

Journal officiel du 27 mars 1983)

Avenant n° 74 du 10 juillet 2023

NOR : AGRS2397109M

IDCC : 9802

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

Union régionale entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPRA FGA Hauts-de-France CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Définition

Le présent avenant ne s'applique que dans le secteur d'activité des travaux et services agricoles et des travaux et services ruraux, couvert par la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective intersectorielle du département de la Somme du 16 juin 1982.

Article 2 | Grille de rémunération

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les dispositions de l'article 29 « Bases de rémunération », du chapitre II « Rémunération » du titre III « Dispositions relatives à l'exécution du contrat de travail » de la convention collective

départementale de la Somme étendue du 16 juin 1982, portant sur la grille de rémunération sont modifiées comme suit :

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	11,52 €	1 747,20 €
	2	11,79 €	1 788,15 €
Emploi spécialisé	1	11,97 €	1 815,45 €
	2	12,08 €	1 832,13 €
Emploi qualifié	1	12,32 €	1 868,53 €
	2	12,60 €	1 911,00 €
Emploi hautement qualifié	1	13,04 €	1 977,73 €
	2	13,61 €	2 064,18 €
Technicien agent de maîtrise – 1	1	14,30 €	2 168,83 €
	2	15,08 €	2 287,13 €
Technicien agent de maîtrise – 2	1	15,78 €	2 393,30 €
	2	16,53 €	2 507,05 €
Cadre 1		18,45 €	2 798,25 €
Cadre 2		21,86 €	3 315,43 €
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	11,52 €	1 747,20 €
	2	11,80 €	1 789,67 €
Emploi qualifié	1	12,18 €	1 847,30 €
	2	12,46 €	1 889,77 €
Emplois hautement qualifié	1	12,90 €	1 956,50 €
	2	13,41 €	2 033,85 €
Technicien administratif et comptable	1	14,13 €	2 143,05 €
	2	14,91 €	2 261,35 €
Cadre 1		18,45 €	2 798,25 €
Cadre 2		21,86 €	3 315,43 €

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} septembre 2023.

(Voir page suivante.)

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 10 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230390-000923

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
