



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*

2023-49
9 décembre 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° 2023-49 du 9 décembre 2023

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2023-49.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-49 du 9 décembre 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 87-135 Carrières et matériaux (Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse) : accord du 13 septembre 2023 relatif aux salaires minimaux.....	5
IDCC 303 Couture parisienne : protocole d'accord du 20 novembre 2023 relatif à la prime de collection prévue par l'article 52 de la convention collective.....	10
IDCC 303 Couture parisienne : accord du 20 novembre 2023 relatif à l'agenda social pour 2024.....	12
IDCC 303 Couture parisienne : avenant n° 17 du 20 novembre 2023 à l'accord du 25 janvier 2002 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties.....	14
IDCC 827 Métallurgie (Ardennes) : avenant du 31 octobre 2023 à l'accord autonome du 23 juin 2023 relatif à la prime de vacances et à l'indemnité d'éloignement domicile – lieu de travail.....	18
IDCC 1316 Tourisme-social-familial : avenant n° 2 du 29 septembre 2023 à l'accord du 27 novembre 2019 relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage	21
IDCC 1316 Tourisme-social-familial : avenant n° 76 du 8 novembre 2023 relatif aux minima conventionnels	23
IDCC 1480 Journalistes : protocole d'accord du 15 novembre 2023 relatif au minima garantis des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée	26
IDCC 1486 Bureaux-études-techniques : accord du 24 octobre 2023 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire	28
IDCC 1518 ÉCLAT : avenant n° 201 du 20 septembre 2023 relatif au temps partiel pour les salariés relevant de la grille dite « générale ».....	31
IDCC 1518 ÉCLAT : avenant n° 202 du 20 septembre 2023 relatif au temps partiel pour les salariés relevant de la grille dite « spécifique ».....	38
IDCC 1586 Charcutières-industries : avenant n° 8 du 17 novembre 2023 à l'avenant n° 7 du 24 janvier 2022 relatif au régime de prévoyance du personnel non-cadre.....	43
IDCC 1619 Cabinets dentaires : avenant du 5 octobre 2023 relatif à la révision de la convention collective (Article 3.11 « Rupture du contrat de travail » du titre III)	46
IDCC 2089 Panneaux-base-bois. Industrie : accord du 8 novembre 2023 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima.....	50

IDCC 2128 Mutualité : accord du 19 septembre 2023 relatif à l'agenda social de la CPP-NI pour la période 2022/2024.....	55
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Rhône-Alpes) : accord du 14 novembre 2023 relatif à la valeur du point.....	59
IDCC 2489 Métallurgie (Vendée) : accord du 2 novembre 2023 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA).....	61
IDCC 2543 Géomètres-experts : avenant du 18 octobre 2023 à l'accord du 13 octobre 2005 relatif au régime de prévoyance	64
IDCC 3017 Ports et manutention : protocole d'accord du 21 septembre 2023 relatif à la revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire.....	67
IDCC 3210 Banque populaire : accord du 10 novembre 2023 relatif à la formation professionnelle	68
IDCC 3230 Presse-information-spécialisée : protocole d'accord du 15 novembre 2023 à l'accord du 17 septembre 2021 relatif aux classifications et minima garantis (annexe III)	109
IDCC 3243 Commerce de quincaillerie fournitures industrielles : accord du 9 novembre 2023 relatif à la faculté pour les entreprises de mettre en œuvre un dispositif-type d'intéressement.....	111

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

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

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

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

Accord du 13 septembre 2023

relatif aux salaires minimaux
(Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse)

NOR : ASET2351234M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Sud PACA Corse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT TP CFTC ;

FG FO construction ;

CFDT CB ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 13 septembre 2023 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

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

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

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

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

Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse.

Article 3 | *Salaires mensuels minimaux garantis*

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

(En euros.)

		Rappel accord du 22 septembre 2022 : Valeurs mensuelles (€) : talon de 70 € ^[1] par rapport à l'accord du 22 février sauf pour le niveau 1.1 qui est établi au Smic, soit une augmentation de 75 €	Accord du 13 septembre 2023 (+ 5 % sur toute la grille – arrondi à l'euro supérieur)
Niveau 1	Échelon 1	1 679	1 763
	Échelon 2	1 736	1 823
Niveau 2	Échelon 1	1 742	1 830
	Échelon 2	1 768	1 857
	Échelon 3	1 819	1 911
Niveau 3	Échelon 1	1 827	1 918
	Échelon 2	1 854	1 947
	Échelon 3	1 908	2 004
Niveau 4	Échelon 1	1 917	2 014
	Échelon 2	1 947	2 045
	Échelon 3	2 013	2 114
Niveau 5	Échelon 1	2 020	2 121
	Échelon 2	2 081	2 185
	Échelon 3	2 221	2 333
Niveau 6	Échelon 1	2 256	2 369
	Échelon 2	2 343	2 461
	Échelon 3	2 525	2 652
Niveau 7	Échelon 1	2 573	2 702
	Échelon 2	2 727	2 863
	Échelon 3	2 962	3 110

[1] Nota (rappel) : exceptionnellement, l'accord de septembre 2022 traite des augmentations de la grille en valeur absolue (et non pas en % comme traditionnellement) afin de répondre à l'augmentation exceptionnelle de l'inflation sur l'année 2022.

Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

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

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

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

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

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

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} septembre 2023.

Article 6 | Adhésion

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

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

Article 7 | Dépôt et notification

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

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

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

Fait à Aix-en-Provence, le 13 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

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

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

Dans la classe 14 | Minéraux divers

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

Dans la classe 15 | Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

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

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

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

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 | Services divers (marchands)

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

Protocole d'accord du 20 novembre 2023

relatif à la prime de collection
prévue par l'article 52 de la convention collective

NOR : ASET2351198M

IDCC : 303

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

CSHC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les signataires du présent protocole réunis les 16 janvier, 12 avril, 16 mai, 15 juin, 18 juillet, 19 septembre, 19 octobre et 20 novembre 2023 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues par l'article 52 de la convention collective Nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode soit au moins égal à compter de la saison printemps-été 2023 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 250 € pour les couturières positionnées en groupe 3 ;
- 150 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis.

Article 2

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la couture parisienne du 22 janvier 2021 et de son avenant n° 1 du 29 mars 2021, les partenaires sociaux ont souhaité déclarer de nouveau que l'égalité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

Conformément aux dispositions de l'article 6 relatif à l'égalité salariale de l'accord du 22 janvier 2021, les parties signataires du présent avenant rappellent que :

- « Le principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail s'applique. Il s'agit, au-delà des historiques et des différences de situation, d'établir la réalité du principe "à travail égal, salaire égal".
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'étend à l'ensemble du salaire, ses accessoires, notamment les primes et tous avantages.

[...]

- Conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.
- Le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche.

Dans l'hypothèse où seraient constatés des écarts de rémunération et de classifications entre deux emplois "identiques" tels que définis à l'article L. 3221-4 du code du travail, il convient de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les supprimer.

- Les entreprises accorderont une attention particulière au respect de l'égalité femmes-hommes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, compte tenu du constat établi à l'article 8 du présent accord. »

Article 3

Les rémunérations minimales annuelles garanties et les primes permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent protocole d'accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 20 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 20 novembre 2023

relatif à l'agenda social pour 2024

NOR : ASET2351200M

IDCC : 303

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

CSHC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE-CGC ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent leur agenda social pour 2024.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

(Voir page suivante.)

Thèmes	Période de négociation
Poursuite des négociations entamées en 2023	2024
Accord de branche relatif à la refonte des classifications professionnelles : rattachement des nouvelles fiches à la grille des RMAG	
Accord de branche relatif à la vie familiale, aux salariés aidants et au don de jours de repos ; réflexion relative aux jours pour événements familiaux	
Travaux de certification avec La Fabrique Nomade et Casa 93	
Nouvelles thématiques pour 2024	
Rapport annuel d'activité de branche 2023	
Suivi d'accords de branche en vigueur	
Rémunérations minimales annuelles garanties et prime de collection 2024	
Épargne salariale et partage de la valeur	
Mutuelle et prévoyance	
Définition des métiers pénibles	

Article 2 | Notification. Dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 17 du 20 novembre 2023
à l'accord du 25 janvier 2002
relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties

NOR : ASET2351199M

IDCC : 303

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

CSHC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Article 1^{er}

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode se sont rencontrés les 16 janvier, 12 avril, 16 mai, 15 juin, 18 juillet, 19 septembre, 19 octobre et 20 novembre 2023 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B et C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe 14 à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 16 signé le 12 octobre 2022.

À l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} janvier 2023, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures figurant dans l'annexe 14 à l'accord du 25 janvier 2002 seront fixées comme indiquées dans l'annexe 15 jointe au présent avenant.

Article 2

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la couture parisienne du 22 janvier 2021 et de son avenant n° 1 du 29 mars 2021, les partenaires sociaux ont souhaité déclarer de nouveau que l'égalité profession-

nelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

Conformément aux dispositions de l'article 6 relatif à l'égalité salariale de l'accord du 22 janvier 2021, les parties signataires du présent avenant rappellent que :

- « Le principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail s'applique. Il s'agit, au-delà des historiques et des différences de situation, d'établir la réalité du principe "à travail égal, salaire égal".
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'étend à l'ensemble du salaire, ses accessoires, notamment les primes et tous avantages.

[...]

- Conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.
- Le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche.

Dans l'hypothèse où seraient constatés des écarts de rémunération et de classifications entre deux emplois "identiques" tels que définis à l'article L. 3221-4 du code du travail, il convient de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les supprimer.

- Les entreprises accorderont une attention particulière au respect de l'égalité femmes-hommes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, compte tenu du constat établi à l'article 8 du présent accord. »

Article 3

Les rémunérations minimales annuelles garanties permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Les parties signataires conviennent qu'en cas de revalorisation de la valeur brute mensuelle du Smic (base 35 heures par semaine) en 2024 conduisant au dépassement du minima du groupe 1 niveau A tel qu'issu de la grille annexée au présent accord, les revalorisations suivantes s'effectueraient :

- le minima du groupe 1 niveau A serait revalorisé au montant du minima du groupe 1 niveau B, soit 21 654 € ;
- afin de conserver l'écart actuel entre les minima du groupe 1 niveau A et groupe 1 niveau B, le minima du groupe 1 niveau B serait revalorisé de 1,51 %, s'élevant ainsi à 21 981 €.

Article 5

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 20 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 15 à l'accord du 25 janvier 2002

Rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures résultant de l'avenant n° 17 signé le 20 novembre 2023.

Groupes	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	21 332 €	21 654 €	22 022 €
2	22 022 €	22 558 €	25 814 €
3	25 941 €	27 158 €	31 079 €
4	31 233 €	32 572 €	37 272 €
5	37 455 €	38 043 €	43 748 €
6	37 455 €	43 115 €	48 708 €
7		49 193 €	56 015 €
8		56 572 €	63 785 €
9		63 785 €	72 987 €

Convention collective départementale

IDCC : 827 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Ardennes)

(8 janvier 1976)

(Étendue par arrêté du 3 avril 1978,

Journal officiel du 6 août 1978)

Avenant du 31 octobre 2023

à l'accord autonome du 23 juin 2023

relatif à la prime de vacances

et à l'indemnité d'éloignement domicile – lieu de travail

NOR : ASET2351237M

IDCC : 827

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

UIMM Champagne-Ardenne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre du déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, l'UIMM Champagne-Ardenne a procédé à la dénonciation de la convention collective du travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes (IDCC n° 827) et des accords conclus dans son champ.

À la suite de cette dénonciation, les partenaires sociaux territoriaux ont conclu un accord autonome en date du 23 juin 2023 aux fins de maintenir deux avantages non repris par la convention collective nationale de la métallurgie, à savoir une prime de vacances et une indemnité d'éloignement domicile – lieu de travail.

Les partenaires sociaux souhaitent préciser que cet accord autonome a valeur d'accord de substitution au sens des dispositions légales et en produit tous les effets.

Article 1^{er} | Modification du préambule de l'accord

Le préambule de l'accord autonome du 23 juin 2023 portant sur la prime de vacances et l'indemnité d'éloignement domicile – lieu de travail applicables sur le département des Ardennes est modifié comme suit :

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

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

Dans cette perspective, la convention collective du travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes (IDCC n° 827) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Par suite de l'absence de conclusion d'un accord qui aurait permis de mettre fin d'un commun accord à la convention collective territoriale, l'UIMM Champagne-Ardenne a procédé à la dénonciation de cette convention et des accords conclus dans son champ, qui a été réalisée par courrier daté du 7 septembre 2022, envoyé aux organisations signataires des différents textes.

Les partenaires sociaux territoriaux se sont réunis pour négocier un accord dont le contenu se substitue aux dispositions territoriales dénoncées. Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale de la métallurgie. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Le présent accord s'inscrit dans cette même logique pour le département des Ardennes. Les partenaires sociaux ont souhaité maintenir par cet accord autonome de substitution deux avantages territoriaux non repris par la convention collective nationale de la métallurgie à savoir une prime de vacances et une indemnité d'éloignement domicile – lieu de travail. »

Article 2 | Extinction de la convention collective territoriale et signature d'un accord de substitution

Dans l'accord autonome du 23 juin 2023 portant sur la prime de vacances et l'indemnité d'éloignement domicile – lieu de travail applicables sur le département des Ardennes, il est créé un article préliminaire situé avant l'article 1^{er} de l'accord autonome du 23 juin 2023, intitulé article préliminaire « Extinction de la convention collective territoriale et signature d'un accord de substitution » rédigé comme suit :

« Les parties signataires du présent accord reconnaissent conventionnellement que la convention collective du travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes (IDCC n° 827), ses avenants et annexes,

ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, qui ont été dénoncés par l'UIMM Champagne-Ardenne, par courrier en date du 7 septembre 2022, cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Le présent accord vaut accord de substitution au sens de la loi. »

Article 3 | Dispositions finales

Article 3.1 | Extension et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour la durée de la convention collective qu'il modifie.

Il entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Article 3.2 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3.3 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Charleville-Mézières, le 31 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 29 septembre 2023

à l'accord du 27 novembre 2019
relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

NOR : ASET2351231M

IDCC : 1316

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

HEXOPÉE ;

FFTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CGT CSD ;

SNEPAT FO ;

CFE-CGC santé social,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont décidé de prolonger les stipulations de l'accord relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage du 27 novembre 2019.

Cet accord avait été conclu pour une première durée de deux ans au terme de laquelle les partenaires sociaux n'avaient pas pu dresser un bilan des engagements conventionnels pris durant cette période en raison de la crise sanitaire. Un avenant a été signé le 29 septembre 2021 pour proroger l'application des règles prévues par l'accord de 2019 pour deux nouvelles années.

À l'issue de ces quatre années, les partenaires sociaux sont satisfaits de ce régime conventionnel. Par le présent avenant ils conviennent de proroger à nouveau l'application de l'accord du 27 novembre 2019 pour deux ans.

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

Le présent avenant a pour objet de proroger l'ensemble des dispositions de l'accord du 27 novembre 2019 relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir avant le terme de l'avenant pour faire un bilan de l'application de l'accord dans les entreprises de la branche du tourisme social et familial.

Article 2 | Champ d'application

Le champ d'application est strictement identique à l'accord collectif de branche du 27 novembre 2019. Il prévoit donc des règles particulières pour les entreprises en fonction de leur taille (– 300/+ 300) mais ne disposent pas de stipulations particulières relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, soit au terme de l'avenant du 29 septembre 2021.

Il est conclu pour une durée déterminée de deux ans. Il arrivera donc à échéance le 31 décembre 2025. Les taux de versement pour la contribution conventionnelle mentionnés ci-dessus sont applicables sur les contributions assises sur les masses salariales brutes versées au titre de l'année 2024 et jusqu'à celles versées au titre de l'année 2025.

Article 4 | Formalités de dépôt et d'extension

Le présent avenant est notifié par avis recommandé et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Fait à Paris, le 29 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 76 du 8 novembre 2023
relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2351230M

IDCC : 1316

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

HEXOPÉE ;

FFTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CGT CSD ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet la fixation des minima conventionnels dans la branche du tourisme social et familial afin de tenir compte de l'évolution du coût de la vie, qui a donné lieu à des augmentations successives du Smic, encore prévisibles, et de servir un objectif d'attractivité de la branche professionnelle.

Le présent avenant modifie les dispositions issues de l'avenant n° 73 du 7 novembre 2022 ayant le même objet.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application de la convention collective du tourisme social et familial (IDCC 1316).

(Voir page suivante.)

Article 2 | Grille des salaires minimums conventionnels

La grille des minima conventionnels applicable dans la branche est modifiée comme suit :

Niveau	Minimum conventionnel (montants bruts mensuels)
A	1 785,64 €
B	1 810,15 €
C	1 841,64 €
D	1 943,92 €
E	2 212,76 €
F	2 577,76 €
G	3 213,67 €

Article 3 | Dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément notamment aux articles L. 2241-8 et L. 2241-11 du code du travail et à l'accord de branche du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux principes d'égalité de rémunération et de non-discrimination.

Ainsi, les entreprises doivent assurer un niveau de salaire identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, à niveaux de responsabilités et d'expériences professionnelles comparables. Les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaires entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les supprimer ou à défaut, les réduire.

Afin d'évaluer la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche, les partenaires sociaux s'appuient sur des travaux indépendants menés régulièrement notamment le dernier rapport de branche 2020.

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

Compte tenu de sa nature et de son objet le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés, il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 5 | Ouverture négociations futures

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations annuelles relatives aux salaires minima 2025 avant la fin du premier semestre 2024.

Le cas échéant, suivant l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance, ils veilleront à se réunir dans les meilleurs délais en application de l'article L. 2241-10 du code du travail.

En parallèle, les partenaires sociaux s'engagent à entreprendre des travaux relatifs à la grille de classification, à la grille de rémunération et aux modalités de calcul des minima conventionnels.

Article 6 | Entrée en vigueur et dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension le visant et au plus tôt le 1^{er} janvier 2024.

Les organisations d'employeurs signataires s'engagent par ailleurs à communiquer auprès de leurs adhérents sur l'opportunité, dans une perspective d'attractivité, d'appliquer ces nouveaux niveaux de rémunération à compter du 1^{er} décembre 2023.

À l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension conformément aux dispositions légales.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 8 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Protocole d'accord du 15 novembre 2023
relatif au minima garantis des journalistes professionnels
de la presse d'information spécialisée

NOR : ASET2351202M

IDCC : 1480

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

FNPS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNJ CGT ;

F3C CFDT ;

FO SNEP ;

Solidaires SNJ,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'engagement pris lors de la conclusion du protocole d'accord en date du 24 juillet 2023 et entré en vigueur le 1^{er} octobre 2023, les partenaires sociaux ont poursuivi leurs discussions sur l'évolution des minima garantis des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée.

Prenant en considération l'évolution de l'inflation, ses conséquences tant pour les salariés que les éditeurs de la presse d'information spécialisée, les syndicats représentatifs et la FNPS, réunis les 11 et 27 octobre 2023, ont trouvé un accord sur la mise en place de la nouvelle grille de minima garantis ci-dessous :

Minima garantis journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée

Temps plein 151,67 heures.

(En euros.)

Qualification	Niveau	Salaires minimaux conventionnels
Directeur des rédactions	185	2 871
Rédacteur en chef		

Qualification	Niveau	Salaires minimaux conventionnels
Rédacteur en chef adjoint	160	2 519
Chef de service rédactionnel Secrétaire général de la rédaction	140	2 230
Premier secrétaire de rédaction Premier rédacteur graphiste Chef de rubrique Secrétaire de rédaction unique	133	2 137
Reporter-photographe Reporter-dessinateur Reporter Secrétaire de rédaction Rédacteur-rewriter Rédacteur réviseur Rédacteur graphiste	110	1 876
Rédacteur unique Rédacteur spécialisé	105	1 847
Rédacteur	100	1 821
Stagiaire 1 ^{er} et 2 ^e année	95	1 800

Barème de pige feuillet 1 500 signes (hors prime d'ancienneté, CP et 13^e mois) : 54,70 € bruts.

Entrée en vigueur et extension

La nouvelle grille des minima garantis en annexe du présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

Les parties conviennent par ailleurs que la FNPS saisira dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, en vue de l'extension du présent accord.

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires considèrent que, la branche de la presse spécialisée étant composée d'une part non négligeable de petites et très petites entreprises, le présent accord a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés, acteurs majeurs de la branche et à l'origine de sa diversité et de la réalité de son économie.

Fait à Paris, le 15 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

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

Accord du 24 octobre 2023

relatif aux catégories de bénéficiaires
du régime de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2351218M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

FSE CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes frais de santé et prévoyance lourde soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ». À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (employés, techniciens et agents de maîtrise – ci-après ETAM –, et cadres).

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait deux types de publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

- les ETAM « assimilés cadres » (dits article 4 *bis* de la convention) ;
- les ETAM non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe I à la convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

En substance, le décret permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories objectives définies par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sans que les contributions y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

Le texte renouvelle par ailleurs le mécanisme visé par l'ancien article 36, et permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés, techniciens et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à ces publics. Les nouvelles dispositions réglementaires imposent toutefois la conclusion d'un accord national interprofessionnel ou d'une convention de branche pour que ces extensions de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1^{er} janvier 2025.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de ce mécanisme à compter de cette date.

Ils conviennent également de définir l'ensemble des salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Article 1^{er} | Catégories objectives

Article 1.1 | Cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les ingénieurs et cadres relevant des positions 1.1 à 3.3 de la classification ingénieurs et cadres définie par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Article 1.2 | Assimilés cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les employés, techniciens et agents de maîtrise relevant des positions 3.2 et 3.3 de la classification ETAM définie par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Article 1.3 | *Employés, techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime*

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les employés, techniciens et agents de maîtrise relevant des positions 2.2 à 3.1 de la classification ETAM définie par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Les entreprises peuvent toutefois, sans démarche particulière, ne pas intégrer ces salariés dans le champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Article 2 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif.

Article 3 | *Stipulations juridiques et administratives*

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 1.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la commission dédiée de l'association pour l'emploi des cadres (Apec).

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants signataires ont approuvé l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 24 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : 1518 | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

Avenant n° 201 du 20 septembre 2023
relatif au temps partiel
pour les salariés relevant de la grille dite « générale »

NOR : ASET2351219M

IDCC : 1518

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

HEXOPÉE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il est rappelé qu'en matière de durée de travail, si la loi prévoit bien une durée minimale de travail fixée à 24 heures par semaine, elle prévoit également des dérogations à ce principe afin de tenir compte de certaines situations bien spécifiques soit liée à la situation du salarié, soit lié à un secteur bien particulier ou encore soit liées aux activités de l'entreprise. Au sein de la branche ÉCLAT, le temps partiel est structurel du fait des activités des structures relevant de la branche, ce qui est confirmé lors de chaque étude temps partiel menée par des cabinets experts. C'est en tenant compte de cette situation réelle, que la branche a souhaité se saisir de la dérogation légale prévue par le législateur en concluant un accord de branche qui déroge à la durée minimale et ce sous réserve de son extension.

C'est ainsi que les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT ont conclu le 20 décembre 2017, l'avenant n° 163 relatif aux temps partiel et l'avenant n° 164 relatif à la grille spécifique, tous deux pour une durée de quatre ans. Ces deux avenants prévoient notamment des dérogations aux 24 heures de travail hebdomadaires minimales pour certains salariés relevant de la grille générale de la classification et pour ceux relevant de la grille dite spécifique.

Ces avenants avaient été prorogés par un avenant le 14 juin 2021 le temps de mener une étude quantitative et qualitative sur la mise en œuvre de ces textes. Ce bilan a été réalisé par un cabinet spécialisé dont le rapport final a été communiqué aux partenaires sociaux à la fin de second semestre 2023.

Cette étude confirme que près de 40 % des salariés de la branche sont en situation de temps partiel. Dans deux cas sur trois, ce recours structurellement élevé au temps partiel s'explique par les caractéristiques des activités. Ainsi, dans les loisirs éducatifs, culturels et sportifs, qui regroupent plus de la moitié des employeurs de la branche, près de 80 % des postes (y compris « annexes ») sont à temps partiel, et 64 % dans les structures comptant moins de 5 ETP salariés. Implantées sur des bassins de vie locaux, les structures proposent ainsi des activités pour lesquelles le modèle de l'emploi à temps plein est rendu difficilement applicable non seulement par la nature de la demande qui leur est adressée, marquée par des contenus hétérogènes et des plannings fractionnés, mais aussi par une dépendance fréquente à des contraintes externes (activités organisées sur les temps périscolaires, contraintes liées aux locaux ou au financement des postes...) et de faibles synergies de compétences entre des activités spécialisées.

À l'inverse, et cela constitue une spécificité dans la branche, le temps partiel motivé par des raisons familiales ou de santé apparaît minoritaire (30 % des salariés).

Ces emplois à temps partiel sont plus souvent occupés par des femmes (68 % à temps partiel) et des salariés jeunes (60 % parmi les 18-24 ans), avec des intensités d'emploi souvent inférieures à 24 heures hebdomadaires (18,4 heures en moyenne) et des emplois du temps parfois morcelés (16 % connaissent au moins deux coupures dans la journée, 21 % se déplacent entre plusieurs lieux de travail). Lorsque l'intensité d'emploi est en-deçà d'un mi-temps, nombreux sont les salariés qui complètent avec un ou plusieurs autres emplois (40 %).

À l'inverse, environ 30 % des salariés à temps partiel admettent des raisons familiales ou de santé, plus souvent dans les métiers du support administratif. Ces salariés interviennent sur des intensités d'emploi plus élevées (24,4 heures en moyenne) et n'ont qu'un seul emploi.

De manière symptomatique, six des dix premiers métiers les plus concernés par la diffusion du temps partiel sont des métiers de l'animation, avec un taux de temps partiel qui dépasse souvent les 50 % : professeurs d'art et animateurs périscolaires (88 %), formateurs (84 %), animateur socioculturel et de loisirs (47 %).

Au regard de ces éléments, la nécessité de prévoir des dispositions dérogeant aux 24 heures hebdomadaires répondent à la réalité des secteurs d'activité de la branche et de fonctionnement des structures, tout en prévoyant des contreparties indispensables pour les salariés concernés. Aussi les partenaires sociaux de la branche souhaitent réviser les dispositions prévues par l'avenant n° 163.

Le présent avenant remplace ainsi l'avenant n° 163 du 20 décembre 2017 qui concerne le temps partiel des salariés relevant de la grille dite « générale ».

Article 1^{er} | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 | Objet

Le présent avenant remplace l'avenant n° 163 du 20 décembre 2017 relatif aux temps partiel.

Article 3 | Dispositions relatives au temps partiel

Cet article modifie l'article 5.9 de la CCN ÉCLAT.

L'article 5.9 de la CCN intitulé « Temps partiel » est modifié comme suit :

« Article 5.9 | Dispositions relatives aux salariés en temps partiel

Article 5.9.1 | Définition du temps partiel

Est considéré dans la branche comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail (soit 35 heures par semaine) ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période des dispositions des articles 5.7.2.3 et 5.7.3.1 de la convention collective nationale ÉCLAT, soit 1 485 ou 1 575 heures, selon les entreprises.

Les dispositions figurant au présent article 5.9 s'appliquent aux salariés à temps partiel à l'exclusion de ceux bénéficiant de dispositions conventionnelles spécifiques, notamment les professeurs et animateurs-techniciens (art. 1.4 de l'annexe 1 de la présente convention collective).

Article 5.9.2 | Mentions du contrat de travail des salariés à temps partiel

Conformément aux dispositions du code du travail, le contrat de travail des salariés à temps partiel doit comporter *a minima* les mentions suivantes :

- 1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- 2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Il est précisé qu'une telle modification ne pourra être imposée sans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ;
- 3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- 4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;
- 5° Le lieu de travail.

Article 5.9.3 | Dérogation de la durée minimale légale de 24 heures hebdomadaire

Conformément aux dispositions du code du travail, sous réserve d'extension du présent texte, des dérogations à la durée légale minimale de 24 heures par semaine sont fixées, par le présent article, et pour lesquelles des contreparties ont été fixées à l'article 5.9.4 de la CCN.

Pour fixer ces dérogations, les partenaires sociaux se sont appuyés sur le rapport final de la dernière étude temps partiel leur permettant ainsi de différencier les durées retenues selon les groupes de la classification des emplois de la grille dite générale.

Groupe de la classification des emplois	À compter du 1 ^{er} janvier 2024
A	10 heures
B et C	14 heures
D, E et F	16 heures
À partir du groupe G	24 heures

Ces durées minimales ne sont pas applicables pour les sites d'activité de 300 salariés et plus en ETP. Ainsi, dans ce cas, la durée minimale de 24 heures par semaine s'applique à l'ensemble des salariés peu importe le groupe de classification. La détermination de cet effectif est réalisée au 31 décembre de chaque année (année N), permettant ainsi à l'employeur de déterminer son obligation pour le 1^{er} janvier de l'année N + 1.

Ces durées minimales ne s'appliquent pas à l'ensemble des cas d'exclusions prévus dans le code du travail (notamment salariés en contrat à durée déterminée de remplacement, quelle qu'en soit la durée, ainsi qu'aux contrats à durée déterminée d'une durée au plus égale à 7 jours.).

Article 5.9.4 | Contreparties à la dérogation minimale de 24 heures hebdomadaire

Article 5.9.4.1 | *Indemnité d'emploi à temps partiel*

Tous les salariés soumis à une durée minimale de travail inférieure à la durée légale de 24 heures hebdomadaires bénéficient d'une indemnité de sujétion en contrepartie. Les salariés entrant dans les cas d'exclusions légaux de dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaire ne sont pas concernés par cette indemnité de sujétion.

Cette indemnité de sujétion dite "d'emploi temps partiel" est fixée à 8 points, pour tous les salariés visés ci-dessus, et non proratisée selon l'horaire du salarié.

Cette indemnité est versée mensuellement et figure sur une ligne distincte du bulletin de paie, à compter du 1^{er} janvier 2024. Par ailleurs, à compter de cette date, cette indemnité est valorisée par la valeur de point dite V1.

Article 5.9.4.2 | *Garantie relative à la répartition de la durée de travail*

La répartition de l'horaire des salariés ayant une durée minimale de 24 heures hebdomadaires, hors cas légaux de dérogation, doit être organisée de la manière suivante : regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Une demi-journée correspond à un temps de travail de 2 heures continues minimum.

À sa demande, le salarié peut de lui-même renoncer à l'horaire minimal indiqué à l'article 5.9.3 soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles justifiées, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée fixée à l'article 5.9.3. Cette demande est écrite et motivée.

Article 5.9.5 | Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée du travail prévue dans son contrat, et dans la limite d'un tiers de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre ou dépasser l'horaire légal.

Lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer dans le respect des dispositions du code du travail, sauf s'il en a été informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues. Au-delà de 10 % de l'horaire contractuel, le salarié peut refuser d'effectuer les heures proposées.

Hors le cas du 2^e alinéa du présent article, lorsque l'employeur est en mesure d'imposer ces heures complémentaires, le refus par le salarié d'heures complémentaires

au-delà de 10 % ou le refus d'avenant pour un complément d'heures n'a nul besoin d'être motivé et ne constitue en aucun cas une faute disciplinaire.

Les heures complémentaires sont rémunérées dès la première heure avec une majoration de 17 % du salaire de base.

Article 5.9.6 | Complément d'heures

Article 5.9.6.1 | Définition du complément d'heures

Le complément d'heures consiste, par un avenant au contrat de travail, à augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. Pour les cas où les dispositions de l'article 5.9.5 ci-dessus seraient inapplicables, il est ainsi possible d'avoir recours au complément d'heures :

- si l'horaire demandé dépasse 1/3 de la durée inscrite au contrat ;
- si l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de 2 heures, lors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

Article 5.9.6.2 | Cas de recours au complément d'heures

L'avenant complément d'heures peut être conclu dans les cas suivants :

- accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière au sens du droit du travail, ou usage constant conformément aux dispositions du code du travail. Pour ces cas de recours, le nombre d'avenant, au total, est limité à 5 avenants par année civile. Par ailleurs la durée cumulée des avenants pour compléments d'heures pour ces cas ne pourra dépasser 13 semaines sur l'année civile ;
- remplacement d'un salarié temporairement absent. Pour ce cas de recours, il n'est pas fixé de nombre limite d'avenants par an, ni de durée cumulée. L'employeur donnera priorité aux salariés à temps partiel de l'établissement pour remplacer les salariés temporairement absents.

Article 5.9.6.3 | Durée maximale

Dans le cadre du complément d'heures, la durée totale de travail ne peut atteindre 35 heures par semaine.

Article 5.9.6.4 | Mentions prévues par l'avenant complément d'heures

L'avenant complément d'heures doit indiquer :

- les motivations de cet avenant, obligatoirement lié à l'un des cas de recours légaux au CDD (accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière, usage constant conformément aux dispositions du code du travail, remplacement d'un salarié temporairement) ;
- en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, le nom de la personne remplacée ainsi que son poste et sa classification ;
- si les fonctions exercées durant cette période relèvent d'une classification supérieure aux fonctions habituelles, indiquer la prime tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe 1 de la convention collective ÉCLAT ;
- la durée de l'avenant, obligatoirement à terme précis. Le renouvellement sera possible dans les limites du présent article 5.9.6 (un renouvellement valant un avenant) ;
- l'horaire du salarié durant cette période ;
- la répartition de l'horaire durant cette période ;
- la rémunération durant cette période, toutes primes et majorations incluses ;
- le lieu de travail s'il est différent de celui précisé dans le contrat de travail.

Article 5.9.6.5 | Majorations

Les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures seront rémunérées dès la première heure avec une majoration de 17 % du salaire de base.

Si des heures complémentaires sont réalisées, au-delà de l'horaire, avenant pour complément d'heures inclus, ces heures complémentaires seront majorées de 25 %.

Article 5.9.6 | Priorité d'emploi et droits des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel ont priorité pour l'accès aux emplois temporaires pouvant donner lieu aux heures complémentaires ou compléments d'heures (articles 5.9.5 et 5.9.6 de la CCN) correspondant à leur emploi et qualification. L'employeur doit donc en premier lieu rechercher parmi ces salariés avant d'envisager un recrutement externe.

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps complet, pour l'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Ainsi, notamment dans le cadre de l'article 4.1 de la présente convention collective, les temps partiels ne peuvent être exclus de l'accès aux emplois vacants ou nouveaux, proposés à l'ensemble des salariés par affichage interne.

Article 5.9.7 | Informations aux représentants du personnel

Conformément aux dispositions du code du travail, l'employeur doit communiquer, chaque année, aux représentants du personnel, des informations relatives au temps partiel notamment celles relatives aux demandes de dérogation individuelle. »

Article 4 | Prime de coupure

Cet article remplace le dernier paragraphe de l'article 5.3 de la CCN ÉCLAT comme suit :

« La prime de coupure est portée à 5 points à compter du 1^{er} janvier 2024.

Cette prime figure sur une ligne distincte du bulletin de salaire.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération de cette prime est proratisée par rapport à leur durée de travail. »

Article 5 | Engagements des partenaires sociaux et suivi

Si le dernier rapport de l'étude temps partiel met en évidence la nécessité de mettre en place des durées minimales dérogeant à la durée légale de 24 heures hebdomadaire, elle met également en exergue de manière claire le souhait des salariés à temps partiel de vouloir travailler plus si la situation le permettait. Cette étude prévoit ainsi des préconisations afin d'augmenter l'intensité des salariés à temps partiel à travers plusieurs axes. Une de ces préconisations a déjà été mis en place récemment avec l'instauration du temps de préparation pour les salariés ayant des missions de face à face éducatif et/ou pédagogique (avenant n° 196 du 11 avril 2023 de la CCN ÉCLAT).

En conséquence, les partenaires sociaux décident de lancer prioritairement une réflexion sur ces propositions dans le cadre de l'observatoire des conditions d'emploi et de travail de la branche. Ce dernier devra analyser ces propositions et travailler sur des propositions concrètes qui pourraient être retranscrites en dispositions conventionnelles. Il devra notamment travailler sur :

- comment augmenter l'intensité du temps de travail des salariés à temps partiel ;
- comment favoriser le cumul emploi ;
- comment favoriser l'accès et les départs en formation de ces salariés.

Ce travail devra faire l'objet d'un rapport régulier et de propositions concrètes auprès de la CMPPNI en vue de négocier de nouvelles dispositions conventionnelles pour ces salariés.

Concernant la formation professionnelle, la CMPPNI donne mission à la CPNEF de travailler sur ce sujet.

La question du temps partiel des femmes devra être traitée en priorité dans le cadre de la négociation de l'accord égalité des genres, prévue au second semestre 2023.

Un bilan de l'ensemble des dispositions relatives au temps partiel ainsi que des réflexions menées dans le cadre de l'observatoire des conditions d'emploi et de travail sera réalisé à compter du 1^{er} janvier 2027. Il devra s'appuyer sur une analyse diagnostique, d'une part, et prospective, d'autre part.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

Article 7 | Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2027.

Article 8 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 9 | Extension

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 20 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : 1518 | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

Avenant n° 202 du 20 septembre 2023
relatif au temps partiel
pour les salariés relevant de la grille dite « spécifique »

NOR : ASET2351220M

IDCC : 1518

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

HEXOPÉE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il est rappelé qu'en matière de durée de travail, si la loi prévoit bien une durée minimale de travail fixée à 24 heures par semaine, elle prévoit également des dérogations à ce principe afin de tenir compte de certaines situations bien spécifiques soit liée à la situation du salarié, soit lié à un secteur bien particulier ou encore soit liées aux activités de l'entreprise. Au sein de la branche ÉCLAT, le temps partiel est structurel du fait des activités des structures relevant de la branche, ce qui est confirmé lors de chaque étude temps partiel menée par des cabinets experts. C'est en tenant compte de cette situation réelle, que la branche a souhaité se saisir de la dérogation légale prévue par le législateur en concluant un accord de branche qui déroge à la durée minimale et ce sous réserve de son extension.

C'est ainsi que les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT ont conclu le 20 décembre 2017, l'avenant n° 163 relatif aux temps partiel et l'avenant n° 164 relatif à la grille spécifique, tous deux pour une durée de quatre ans. Ces deux avenants prévoient notamment des dérogations aux 24 heures de travail hebdomadaires minimales pour certains salariés relevant de la grille générale de la classification et pour ceux relevant de la grille dite spécifique.

Ces avenants avaient été prorogés par un avenant le 14 juin 2021 le temps de mener une étude quantitative et qualitative sur la mise en œuvre de ces textes. Ce bilan a été réalisé par

un cabinet spécialisé dont le rapport final a été communiqué aux partenaires sociaux à la fin de second semestre 2023.

Cette étude confirme que près de 40 % des salariés de la branche sont en situation de temps partiel. Dans deux cas sur trois, ce recours structurellement élevé au temps partiel s'explique par les caractéristiques des activités. Ainsi, dans les loisirs éducatifs, culturels et sportifs, qui regroupent plus de la moitié des employeurs de la branche, près de 80 % des postes (y compris « annexes ») sont à temps partiel, et 64 % dans les structures comptant moins de 5 ETP salariés. Implantées sur des bassins de vie locaux, les structures proposent ainsi des activités pour lesquelles le modèle de l'emploi à temps plein est rendu difficilement applicable non seulement par la nature de la demande qui leur est adressée, marquée par des contenus hétérogènes et des plannings fractionnés, mais aussi par une dépendance fréquente à des contraintes externes (activités organisées sur les temps périscolaires, contraintes liées aux locaux ou au financement des postes...) et de faibles synergies de compétences entre des activités spécialisées.

À l'inverse, et cela constitue une spécificité dans la branche, le temps partiel motivé par des raisons familiales ou de santé apparaît minoritaire (30 % des salariés).

Ces emplois à temps partiel sont plus souvent occupés par des femmes (68 % à temps partiel) et des salariés jeunes (60 % parmi les 18-24 ans), avec des intensités d'emploi souvent inférieures à 24 heures hebdomadaires (18,4 heures en moyenne) et des emplois du temps parfois morcelés (16 % connaissent au moins deux coupures dans la journée, 21 % se déplacent entre plusieurs lieux de travail). Lorsque l'intensité d'emploi est en-deçà d'un mi-temps, nombreux sont les salariés qui complètent avec un ou plusieurs autres emplois (40 %).

À l'inverse, environ 30 % des salariés à temps partiel admettent des raisons familiales ou de santé, plus souvent dans les métiers du support administratif. Ces salariés interviennent sur des intensités d'emploi plus élevées (24,4 heures en moyenne) et n'ont qu'un seul emploi.

De manière symptomatique, six des dix premiers métiers les plus concernés par la diffusion du temps partiel sont des métiers de l'animation, avec un taux de temps partiel qui dépasse souvent les 50 % : professeurs d'art et animateurs périscolaires (88 %), formateurs (84 %), animateur socioculturel et de loisirs (47 %).

Concernant plus spécifiquement les salariés relevant de la grille dite spécifique, il est rappelé que les partenaires sociaux ont signé en 1998 l'avenant n° 46 créant un statut spécifique d'animateurs-techniciens/professeurs qui a mis fin à l'utilisation du contrat de travail à durée indéterminée intermittent et du CDD d'usage.

Ce dernier a instauré la mise en place d'heures de préparation, un nombre de semaines travaillées en rappelant le principe d'un emploi en CDI, lorsque l'activité de l'association est permanente.

Ces emplois sont soumis à la demande particulière des structures, parfois très faible selon, entre autres, les créneaux disponibles, très largement dépendant des calendriers scolaires et limitant ainsi les plages d'ouverture, l'activité enseignée, la zone géographique, imposant ainsi une faible intensité de temps de travail. Ainsi, ces emplois sont de fait occupés par des salariés ayant pour la plupart plusieurs employeurs ou en activité purement accessoire. Ce constat fut confirmé par la dernière étude temps partiel réalisée par un cabinet expert et commanditée par la branche.

Au regard de ces éléments, la nécessité de prévoir des dispositions dérogeant aux 24 heures hebdomadaires répondent à la réalité de fonctionnement des structures, tout en prévoyant des contreparties indispensables pour ces salariés. L'étude temps partiel confirme que les dispositions de l'avenant n° 164 sont adaptées pour la grille spécifique.

Ainsi, le présent avenant proroge l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017 qui concerne le temps partiel des salariés relevant de la grille dite « spécifique ».

Article 1^{er} | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 | Objet

Le présent avenant proroge l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017 relatif aux temps partiel.

Article 3 | Prorogation de l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017

Article 3.1 | Prorogation de la durée de l'avenant n° 164

Les partenaires sociaux conviennent de proroger la durée de l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017 de la CCN ÉCLAT, relatif aux temps partiels jusqu'au 31 décembre 2027.

En conséquence, se substituent aux dispositions de l'article 2 de cet avenant, les dispositions suivantes :

« Les dispositions du présent avenant sont conclues jusqu'au 31 décembre 2027. À l'expiration de ce délai, le présent avenant cessera de produire ses effets et ne pourra donc être reconduit tacitement. Au cours de sa période de validité, l'avenant peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties. »

Il est prévu une reprise des négociations à compter du 1^{er} janvier 2027.

Article 3.2 | Conséquences sur les autres dispositions de l'avenant n° 164

Se substituent aux dispositions de l'article 3 de cet avenant n° 164, les dispositions suivantes :

« Toutes les dispositions étendues de l'avenant n° 148, de son article 1^{er} à 4 sont reconduites jusqu'au 31 décembre 2027. À l'expiration de ce délai, le présent avenant cessera de produire ses effets et ne pourra donc être reconduit tacitement. Au cours de sa période de validité, l'avenant peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Il est prévu une reprise des négociations à compter du 1^{er} janvier 2027. »

Les autres dispositions de l'avenant n° 164 restent inchangées.

Article 4 | Cumul d'activités relevant des grilles spécifique et générale

Cet article remplace l'article 1.4.10 de l'annexe I de la CCN comme suit :

« Article 1.4.10 | Cumul d'activités relevant des grilles spécifique et générale

Afin de favoriser l'emploi des personnels relevant de la grille spécifique, tenant compte notamment du cumul avec des fonctions de coordination/direction, voire d'animation post et périscolaires (pour ceux n'ayant pas d'activité durant les vacances scolaires), situations professionnelles croissantes du fait du calendrier scolaire et des besoins des associations ou collectivités, il est prévu, pour le cas où ces salariés cumuleraient des activités relevant de l'article 1.4 de l'annexe I et de l'article 1.5 de la même

annexe, dite grille générale, sans intervention directe lors des congés scolaires, les dispositions suivantes :

Article 1.4.10.1 | Fonctions contractuelles

Le contrat de travail indiquera précisément les fonctions occupées par le salarié :

- pour son activité relevant de la grille spécifique, déterminant ici son salaire de base, au niveau I ou II ;
- pour son activité relevant de la grille générale, en y mentionnant le groupe auquel elle est rattachée.

Ces salariés sont intégrés à la grille spécifique, et donc mensualisés, quelle que soit la répartition de ces deux fonctions.

En aucun cas les activités effectuées en activité post et périscolaire et relevant d'une activité salariée de la grille générale ne pourront être similaires aux activités de face à face pédagogique effectuées en tant que salarié de la grille spécifique.

Article 1.4.10.2 | Horaire contractuel

Le contrat de travail devra indiquer :

- l'horaire hebdomadaire de service relevant de la grille spécifique, ainsi que sa répartition au cours de la semaine ;
- l'horaire hebdomadaire de l'activité relevant de la grille générale, ainsi que sa répartition au cours de la semaine ;
- l'horaire de travail mensuel, incluant les heures de travail consacrées à la préparation, ainsi que les heures de travail de l'activité relevant de l'activité de la grille générale.

Article 1.4.10.3 | Calcul de l'horaire mensuel contractuel

Le calcul de l'horaire mensuel contractuel sera effectué selon la formule suivante :

- cas où le salarié relève du niveau I (animateur technicien) :

$$[(\text{horaire de service}/26) \times 151,67] + [(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1)/12]$$

- cas où le salarié relève du niveau 2 (professeur) :

$$[(\text{horaire de service}/24) \times 151,67] + [(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1)/12]$$

Horaire de service : heures de face à face correspondant à l'activité de la grille spécifique.

Horaire hebdomadaire : horaire correspondant à l'activité de la grille générale.

Article 1.4.10.4 | Rémunération

Le salaire de base sera calculé de la manière suivante :

- cas où le salarié relève du niveau I (animateur technicien) :

$$250 \times \text{valeur du point} \times \text{horaire mensuel contractuel}/151,67$$

- cas où le salarié relève du niveau II (professeur) :

$$260 \times \text{valeur du point} \times \text{horaire mensuel contractuel}/151,67$$

Une prime de fonction sera calculée de la manière suivante, lorsque l'indice de l'activité relevant de la grille générale est supérieur à l'indice de la grille spécifique :

$$[(\text{Horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1/12) \times \text{différence des deux indices} \times \text{valeur du point}]/151,67$$

Horaire hebdomadaire : horaire correspondant à l'activité de la grille générale.

La prime d'ancienneté sera déterminée au prorata de l'horaire mensuel contractuel. »

Article 5 | Engagements des partenaires sociaux et suivi

Les engagements pris par les partenaires sociaux dans le cadre de l'avenant n° 201 relatif au temps partiel des salariés relevant de la grille générale concernent également les salariés relevant de la grille spécifique.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

Article 7 | Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2027 à l'exception de l'article 4 du présent texte qui est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 9 | Extension

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 20 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3125 | Convention collective nationale

IDCC : **1586** | **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES**
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)

Avenant n° 8 du 17 novembre 2023
à l'avenant n° 7 du 24 janvier 2022
relatif au régime de prévoyance du personnel non-cadre

NOR : ASET2351232M

IDCC : 1586

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

FICT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

Préambule

Les parties signataires, par le présent avenant, conviennent :

- d'augmenter le taux de cotisation et de transférer une partie du taux de la rente éducation OCIRP vers la garantie incapacité (+ 0,01 %) afin de pérenniser l'équilibre du régime de prévoyance collective ;
- de modifier l'indice de revalorisation des prestations versées en cas de longue maladie afin d'être en conformité avec l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale et les recommandations de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR).

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

Le présent avenant a pour objet la révision de :

- l'article 3.4 « Revalorisation des prestations versées en cas de longue maladie » ;
- et de l'article 4.3 « Tableau des cotisations et répartitions à compter du 1^{er} avril 2022 ».

Les autres dispositions de l'avenant n° 7 portant révision de l'accord du 6 octobre 2006 et de ses six avenants signé par les partenaires sociaux le 24 janvier 2022 demeurent inchangées.

Article 2 | Révision de l'article 3.4 « Revalorisation des prestations versées en cas de longue maladie »

L'article 3.4 « Revalorisation des prestations versées en cas de longue maladie » est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 2024 :

« Article 3.4 | Revalorisation des rentes en cours

Les rentes en cours de service seront revalorisées annuellement selon les modalités fixées par l'organisme assureur. »

Article 3 | Révision de l'article 4.3 « Tableau des cotisations et répartitions à compter du 1^{er} avril 2022 »

L'article 4.3 « Tableau des cotisations et répartitions à compter du 1^{er} avril 2022 » est modifié comme suit :

« Article 4.3 | Tableau des cotisations et répartitions à compter du 1^{er} janvier 2024

À compter du 1^{er} janvier 2024, les cotisations calculées sur les salaires bruts, dans la limite des tranches A et B sont déterminées comme suit :

Garantie	Taux de cotisation TA-TB	Part employeur	Part salarié
Décès et invalidité permanente et totale	0,22 %	0,16 %	0,06 %
Rente éducation	0,08 %	0,04 %	0,04 %
Incapacité de travail	0,31 %	–	0,31 %
Invalidité 1 ^{re} , 2 ^e , 3 ^e catégorie	0,41 %	0,31 %	0,10 %
Total	1,02 %	0,51 %	0,51 %

Article 4 | Champ d'application et durée

Le champ d'application du présent avenant est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC : 1586).

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en œuvre de l'avenant.

Article 6 | Date d'effet et modalités d'application

Le présent avenant entrera en application le 1^{er} janvier 2024 pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

Il s'appliquera aux entreprises non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} janvier 2024.

Article 7 | Dépôt, extension et publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 17 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 5 octobre 2023

relatif à la révision de la convention collective
(Article 3.11 « Rupture du contrat de travail » du titre III)

NOR : ASET2351226M

IDCC : 1619

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

FSDL ;

UD ;

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPSS FO ;

CFE-CGC santé social ;

UNSA santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Objet

Pour assurer l'efficacité de l'équipe dentaire lors du départ d'un salarié, sans nuire à son évolution de carrière, les partenaires sociaux ont souhaité adapter le délai de préavis à respecter lors de la rupture du contrat de travail.

Cet avenant a pour objet de modifier et préciser ce délai lorsque le salarié trouve un emploi pendant l'exécution de son préavis. À cette occasion, il met à jour certaines dispositions de cet article afin qu'il soit en adéquation avec les dispositions du code du travail en vigueur à sa date de signature.

Il annule et remplace l'article 3.11 du titre III de la convention collective nationale des cabinets dentaires en vigueur.

Entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux est très majoritairement composée des très petites entreprises (TPE), donc de moins de 50 salariés.

Dès lors, les partenaires sociaux ont nécessairement pris en compte leurs spécificité pour rédiger le présent texte, c'est pourquoi celui-ci ne comporte pas de règles particulières à leur sujet.

Égalité entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

Afin de respecter les dispositions de l'article 2 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective,

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires précisent qu'au cours de différents échanges en vue de la rédaction du présent avenant, il a été tenu compte des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Par ailleurs, sur la base des éléments dont ils disposent actuellement, les partenaires sociaux se sont efforcés d'analyser les critères d'évaluation des emplois, retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Ils ont notamment étudié :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail des femmes et des hommes, et notamment des salariés à temps partiel ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et responsabilités au travail.

C'est donc en respectant l'ensemble de ces principes et en conformité avec l'article L. 2241-15 du code du travail, que les partenaires sociaux ont pris soin de négocier l'ensemble de cet avenant.

Article 1^{er}

L'article 3.11 du titre III de la convention collective des cabinets dentaires est remplacé comme suit :

« Article 3.11 | *Rupture du contrat de travail*

3.11.1. Définitions

Principaux modes de rupture du contrat de travail :

■ Si le contrat de travail est à durée indéterminée :

- la rupture à l'initiative de l'employeur sera un licenciement ;
- la rupture à l'initiative du salarié sera une démission ;
- la rupture d'un commun accord entre l'employeur et le salarié sera une rupture conventionnelle.

■ Si le contrat de travail est à durée déterminée :

Il peut être rompu avant son terme en cas de :

- commun accord entre l'employeur et le salarié ;
- inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- demande du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée ;

- faute grave ;
- force majeure.

3.11.2. Durée et conditions d'exercice du préavis

1. Durée

La durée du préavis en cas de licenciement ou de démission du salarié est de :

- 15 jours pour la période qui s'étend entre la fin de la période d'essai et avant 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au-delà du 6^e mois ;
- 2 mois après 2 ans de présence.

En ce qui concerne les salariés ayant un statut de cadre depuis au moins 1 an, cette durée de préavis réciproque est de 3 mois.

Si le salarié a moins de 1 an d'ancienneté dans ce statut, la durée du préavis sera celle prévue aux alinéas précédents.

Le point de départ du délai de préavis est la date de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception émanant de l'employeur en cas de licenciement, ou émanant du salarié en cas de démission que le contrat de travail soit à temps plein ou à temps partiel.

2. Heures pour recherche d'emploi

En cas de licenciement ou de démission, pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pour chercher du travail, que le contrat de travail soit à temps plein ou à temps partiel :

- 2 heures par jour, pour les salariés travaillant à temps plein ou à temps partiel égal ou supérieur à 16 heures hebdomadaires ;
- 15 minutes par heure quotidienne de travail prévue au contrat, pour les salariés travaillant à temps partiel inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Sauf accord différent entre les parties, ces heures sont fixées alternativement, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié.

Ces heures rémunérées au taux habituel peuvent être bloquées sur plusieurs jours, afin de permettre au salarié des déplacements plus importants, en vue de la recherche d'un travail.

3.11.3. Dispense de préavis

1. À l'initiative de l'employeur

L'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer le préavis.

La dispense de préavis doit être mentionnée dans la lettre de licenciement (ou dans un écrit dédié en cas de démission).

Le salarié percevra une indemnité compensatrice de préavis égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Le temps de préavis non travaillé est pris en compte pour le calcul du nombre de jours de congés payés acquis et de l'indemnité compensatrice de congés payés.

2. À la demande du salarié

Lorsque la dispense de préavis est sollicitée par le salarié et accordée par l'employeur, elle entraîne la rupture immédiate du contrat de travail, avec renonciation réciproque au temps de préavis restant à courir et à l'indemnité compensatrice de préavis.

3. Interruption du préavis en cours d'exécution

Le salarié ayant au moins 6 mois de présence dans l'entreprise qui trouve un emploi avant l'expiration du préavis déjà entamé peut, sur présentation de justificatif, réduire son préavis à 30 jours calendaires.

Ce délai court à partir du jour où le salarié informe son employeur, par écrit daté accompagné du justificatif.

Il pourra être réduit d'un commun accord entre les parties.

L'employeur n'est pas tenu de payer la période de préavis restant à courir. »

Article 2 | Durée et modalités d'entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, est applicable à compter de la date de signature.

Article 3 | Extension

Le présent avenant sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 4 | Révision. Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 5 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 8 novembre 2023
relatif aux salaires professionnels catégoriels minima

NOR : ASET2351229M

IDCC : 2089

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

UNAMA ;

Ameublement français,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

FNCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie des panneaux à base de bois (IDCC 2089) se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

À la suite de 28 réunions tenues depuis la signature du dernier accord en date du 17 février 2021, les partenaires se sont accordés sur de nouveaux salaires minima conventionnels.

Les parties signataires ont convenu que les éléments de cet accord témoignent de leur volonté d'ancrer le dialogue social du secteur des panneaux à base de bois au sein de la branche nouvellement fusionnée.

Les salaires professionnels catégoriels de la branche sont modifiés comme suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois.

Dès lors, il s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;

b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;

c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;

d) Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2 | Ouvriers de fabrication

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux ouvriers de fabrication pour 151,67 heures s'élève à :

Ouvriers de fabrication		
Échelons	Coefficients	Salaires
OF	125	1 748 €
OF	135	1 782 €
OF	145	1 787 €
OF	155	1 791 €
OF	165	1 794 €
OF	175	1 798 €
OF	190	1 801 €

Article 3 | Ouvriers d'entretien

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux ouvriers d'entretien pour 151,67 heures s'élève à :

Ouvriers d'entretien		
Échelons	Coefficients	Salaires
OE	145	1 765 €
OE	165	1 772 €
OE	175	1 775 €

Ouvriers d'entretien		
Échelons	Coefficients	Salaires
OE	195	1 810 €
OE	205	1 855 €
OE	225	1 901 €

Article 4 | *Employés et techniciens*

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux employés et techniciens pour 151,67 heures s'élève à :

Employés et techniciens		
Échelons	Coefficients	Salaires
ET	125	1 748 €
ET	145	1 787 €
ET	155	1 791 €
ET	175	1 798 €
ET	185	1 806 €
ET	205	1 900 €
ET	240	2 006 €
ET	280	2 291 €
ET	325	2 539 €

Article 5 | *Agents de maîtrise*

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents de maîtrise pour 151,67 heures s'élève à :

Agents de maîtrise		
Échelons	Coefficients	Salaires
AM	190	1 748 €
AM	220	1 888 €
AM	250	2 039 €
AM	290	2 294 €
AM	335	2 546 €

Article 6 | Cadres

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux cadres pour 151,67 heures s'élève à :

Cadres		
Échelons	Coefficients	Salaires
C	300	2 315 €
C	370	2 801 €
C	450	3 333 €
C	540	3 950 €
C	650	4 740 €
C	800	5 711 €

Article 7 | Objectif d'égalité professionnelle

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

- les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes ;
- en ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :
 - les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
 - les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
 - une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
 - les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
 - les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés ;
- le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur ;
- à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 8 | Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Il pourra faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

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

Dans le cadre de cette 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.

Fait à Paris, le 8 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 19 septembre 2023

relatif à l'agenda social de la CPPNI pour la période 2022/2024

NOR : ASET2351225M

IDCC : 2128

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

ANEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'avenant n° 21 à la convention collective de la mutualité a consacré l'existence, les missions et les modalités de fonctionnement d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Parmi les missions dévolues à cette instance, la négociation des accords collectifs de branche s'effectue dans le cadre d'un agenda social prévisionnel annuel, coïncidant avec l'année scolaire.

Dans une démarche de modernisation de la convention collective de la mutualité, plusieurs accords de méthode ayant pour objet de fixer le champ des travaux de révision et de modernisation de la convention collective de la mutualité, ainsi que leur cadencement et les moyens alloués aux partenaires sociaux pour les mener à bien ont été conclus. Le dernier en date a été signé le 15 juin 2023.

À l'occasion des dernières CPPNI, les partenaires sociaux ont convenu de l'agenda social qui fait l'objet des dispositions qui suivent.

Article 1^{er} | Thèmes des négociations

Les partenaires sociaux ont décidé d'aborder les thématiques suivantes pour la période 2022/2024 selon le calendrier indicatif précisé ci-dessous :

- négociation annuelle obligatoire sur les salaires ;
- mise en œuvre de la clause de rendez-vous prévue par l'article 4.3 de l'accord de branche relatif au financement du dialogue social du 9 novembre 2018 en vue de l'ouverture de la négociation d'un nouvel accord sur ce thème ;
- transposition des mesures salariales issues des travaux nationaux autour de la petite enfance ;
- prévoyance : choix de l'organisme recommandé ;
- mise en conformité de l'article 4.3 de la CCN Mutualité relatif à la période d'essai suite à la parution de la loi DDADUE du 9 mars 2023 ;
- choix de l'organisme collecteur en matière de financement de la CPNEFP et de l'OEMM ;
- mise en œuvre de l'accord de méthode relatif à la révision et à la modernisation d'éléments structurants de la convention collective de la mutualité. Les négociations porteront sur les thématiques suivantes :
 - révision de la RMAG, mise en place d'un salaire minimum par révision de l'architecture de rémunération ;
 - définition du salaire minimum hiérarchique au sens de la convention collective de la mutualité ;
 - poursuite des travaux autour des classifications ;
 - identification des dispositions prévues par la convention collective de la mutualité qui nécessiteraient une mise en cohérence au regard des nouveautés introduites par la modernisation de la CCN.

Les partenaires sociaux n'ont pas entendu modifier, dans le cadre de cet accord, les périodicités des négociations fixées par la législation en vigueur. Les périodicités fixées aux articles L. 2241-8 et suivants du code du travail demeurent donc applicables.

Article 2 | Dates des CPPNI pour la période 2022/2024

Le tableau ci-dessous fixe les dates et horaires des CPPNI pour la période 2022/2024.

22 septembre 2022	9 h 30 – prolongation l'après-midi ⁽¹⁾
27 octobre 2022	9 h 30 – prolongation l'après-midi ⁽¹⁾
17 novembre 2022	9 h 30 – prolongation l'après-midi ⁽¹⁾
13 décembre 2022	9 h 30 – prolongation l'après-midi ⁽¹⁾
2 février 2023	9 h 30 – prolongation l'après-midi ⁽¹⁾
7 mars 2023	9 h 30 – prolongation l'après-midi ⁽¹⁾
13 avril 2023	9 h 30 – prolongation l'après-midi ⁽¹⁾
4 mai 2023	9 h 30 – prolongation l'après-midi ⁽¹⁾
15 juin 2023	9 h 30 – prolongation l'après-midi ⁽¹⁾
19 septembre 2023	9 h 30 – prolongation l'après-midi ⁽¹⁾
26 octobre 2023	9 h 30 – prolongation l'après-midi ⁽¹⁾
23 novembre 2023	9 h 30 – prolongation l'après-midi ⁽¹⁾
8 décembre 2023	9 h 30 – 13 h 30

En option 15 décembre 2023	9h30 – 13h30
30 janvier 2024	9h30 – prolongation l'après-midi ^[1]
5 mars 2024	9h30 – prolongation l'après-midi ^[1]
9 avril 2024	9h30 – prolongation l'après-midi ^[1]
22 mai 2024	9h30 – prolongation l'après-midi ^[1]
11 juin 2024	9h30 – prolongation l'après-midi ^[1]
[1] En fonction de l'ordre du jour.	

Les partenaires sociaux se réservent le droit de modifier ces dates et horaires.

Article 3 | *Modalités des négociations*

Comme le stipule l'article 18.1.2 de la convention collective de la mutualité, dans sa rédaction issue de l'avenant n° 21 susmentionné, les réunions de la CPPNI sont organisées par son secrétariat, assuré par l'ANEM, qui transmet l'ordre du jour aux participants, sauf circonstance exceptionnelle, au moins 8 jours calendaires avant la date de la réunion. L'ordre du jour est accompagné de tout document utile à la bonne compréhension des sujets afin de permettre l'efficacité de la séance de négociation.

Si les thèmes de négociation prévus à l'article 1^{er} du présent accord le justifient, des groupes de travail paritaires pourront être mis en place afin d'en aborder les aspects techniques.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de conclure des accords de méthode au gré des besoins. Ils conviennent que cette possibilité ne sera pas automatique et supposera la conclusion d'un accord spécifique.

Article 4 | *Dispositions diverses*

Article 4.1 | *Organismes mutualistes de moins de 50 salariés*

Le présent accord ne comporte pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les partenaires sociaux considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lien avec la taille des structures relevant de la convention collective de la mutualité.

Article 4.2 | *Suivi de l'accord*

Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux.

Article 4.3 | *Clause de rendez-vous*

Les parties conviennent de faire le point sur les éventuelles incidences de l'accord au plus tard au premier semestre de l'année 2024.

Article 5 | *Durée. Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 30 septembre 2024. À l'échéance de son terme, ses dispositions cesseront automatiquement de produire leurs effets.

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

Article 6 | Révision

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

Article 7 | Formalités de dépôt sans demande d'extension

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

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Le présent accord ne fait pas l'objet d'une demande d'extension, les obligations y étant inscrites ne s'imposant qu'aux partenaires sociaux de la branche mutualité.

Fait à Paris, le 19 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 14 novembre 2023

relatif à la valeur du point
(Rhône-Alpes)

NOR : ASET2351222M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 9,01 pour le territoire de Rhône-Alpes (01, 38, 69, 73, 71) ;

La valeur du point est fixée à 8,90 pour le territoire de Rhône-Alpes (07, 26, 42),

à compter du premier jour du mois suivant la date d'extension du présent accord, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

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

Fait à Lyon, le 14 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3325 | Convention collective régionale

IDCC : **2489** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ASSIMILÉES**
(Vendée)

Accord du 2 novembre 2023
relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA)

NOR : ASET2351217M

IDCC : 2489

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

UIMM Vendée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels (TEGA) mis en place en vertu de l'article 33 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2023.

Article 2

Les TEGA base 35 heures, sont des rémunérations réelles brutes annuelles garanties dont les montants, à partir de l'année 2023, sont fixés dans l'annexe 1 du présent accord.

Article 3

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

Article 4

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 5

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 2 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Taux effectifs garantis annuels 2023

Date d'application : à partir de l'année 2023.

Durée légale hebdomadaire TTE : 35 heures.

(En euros.)

Coef.	Ouvriers	Maîtrise atelier	Adm./Tech.
140	21 025		21 025
145	21 055		21 055
155	21 140		21 140
170	21 260		21 260
180			21 370
190	21 510		21 510
215	22 065	22 120	22 065
225			22 520
240	23 030	23 220	23 030
255	23 960	24 345	23 555
270	24 970		24 560
285	26 240	26 265	25 625
305		27 855	27 095
335		29 965	29 125
365		32 265	31 410
395		34 035	33 470

Brochure n° 3205 | Convention collective nationale

IDCC : 2543 | **CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS
FONCIERS**

Avenant du 18 octobre 2023

à l'accord du 13 octobre 2005
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2351236M

IDCC : 2543

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

UNGE ;

FENIGS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT SYNATPAU,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des métiers du géomètre ont souhaité :

D'une part, modifier les dispositions de l'article 2 relatif aux bénéficiaires des dispositifs prévoyance et frais de santé et l'article 5 relatif aux revalorisations des prestations afin de les mettre en conformité par rapport à la législation actuelle.

Et d'autre part, modifier les articles 13.3 et 13.4 concernant les cotisations prévoyance de l'accord du 13 octobre 2005, afin de revoir les cotisations entre employeurs et salariés.

Article 1^{er} | Règles conventionnelles

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FIIAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entre-

prises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543).

Article 2 | Bénéficiaires

Les dispositions de l'article 2 « Bénéficiaires » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le bénéfice des garanties décès, Incapacité temporaire de travail, invalidité et frais de santé est ouvert au profit des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers.

Le personnel visé est défini de la façon suivante :

Personnel non-cadre : personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

Personnel cadre : personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017. »

Article 3 | Revalorisation des prestations prévoyance

Les dispositions de l'article 5 de l'accord du 13 octobre 2005 sont modifiées et remplacées comme suit :

« Les prestations périodiques sont revalorisées en fonction des décisions prises par les organismes assureurs qui détermineront annuellement les taux de revalorisation.

En cas de résiliation du contrat et en présence d'un nouvel assureur, il incombe à l'employeur de s'assurer que le nouvel organisme assureur :

- prendra en charge la revalorisation des prestations d'arrêt de travail (incapacité/invalidité) et les rentes en cours de service ;
- prendra en charge la revalorisation des prestations relatives à la couverture du risque décès ; dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle prévue au présent accord, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale. »

Article 4 | Cotisations prévoyance

Les dispositions de l'article 13.3 sont modifiées et remplacées comme suit :

« Pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017, les cotisations relatives au dispositif de prévoyance sont réparties comme suit :

■ Le financement de la garantie maintien de salaire et charges sociales patronales est à la charge exclusive de l'employeur.

■ Pour les autres garanties, les taux de cotisation à la charge du salarié pour la couverture des garanties du régime conventionnel ne pourront excéder :

- 0,52 % de la tranche 1 ;
- 0,88 % de la tranche 2 limitée à 4 plafonds de sécurité sociale.

■ De même, les taux de cotisation à la charge de l'employeur pour la couverture de ces mêmes garanties ne pourront être inférieurs à :

- 0,78 % de la tranche 1 ;
- 1,34 % de la tranche 2 limitée à 4 plafonds sécurité sociale. »

Les dispositions de l'article 13.4 sont modifiées comme suit :

« Pour les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017, les cotisations relatives au dispositif de prévoyance sont réparties comme suit :

■ Le financement de la garantie maintien de salaire et charges sociales patronales est à la charge exclusive de l'employeur.

■ Pour les autres garanties, les taux de cotisation à la charge du salarié pour la couverture des garanties du régime conventionnel ne pourront excéder :

– 0,37 % de la tranche 1 ;

– 1,15 % de la tranche 2 limitée à 4 plafonds de sécurité sociale.

■ De même, les taux de cotisation à la charge de l'employeur pour la couverture de ces mêmes garanties ne pourront être inférieurs à :

– 1,50 % de la tranche 1 ;

– 1,15 % de la tranche 2 limitée à 4 plafonds de sécurité sociale. »

Les autres dispositions de l'article 13.4 demeurent inchangées.

Article 5 | Dispositions spécifiques TPE

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

Il est ouvert à la signature à compter du 20 octobre 2023 jusqu'au 3 novembre 2023 inclus.

Article 6 | Date d'effet et formalités administratives

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

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès du ministère compétent.

Fait à Paris, le 18 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Protocole d'accord du 21 septembre 2023
relatif à la revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire

NOR : ASET2351228M

IDCC : 3017

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

UPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

FGTE CFDT ports et docks,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique | Revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies

Compte tenu des éléments d'information relatifs aux comptes technique et financier 2022 transmis par l'assureur, et après consultation de la commission consultative de suivi retraite, les rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies sont revalorisées comme suit (taux de revalorisation moyen pour un taux technique moyen de 0,81 %) :

- rentes viagères différées : + 0,99 % à compter du 1^{er} janvier 2023 ;
- rentes viagères immédiates : + 0,99 % à compter du 1^{er} janvier 2023.

Fait à Paris, le 21 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **3210** | **BANQUE POPULAIRE**
(15 juin 2015)

Accord du 10 novembre 2023
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2351221M

IDCC : 3210

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En 2020, la branche Banque populaire a souhaité adapter et faire évoluer ses dispositifs de développement de compétences en lien avec la loi « Avenir professionnel » de 2018 qui permettait de nouvelles possibilités.

Les parties signataires constatent que, dans un environnement complexe (post-pandémie, guerre en Ukraine, inflation, hausse rapide des taux et évolutions réglementaires), les entreprises de la branche ont su s'adapter afin que leurs salariés aient accès aux connaissances professionnelles indispensables à l'exercice de leur métier. En effet, les mutations imposent une meilleure anticipation des évolutions, quel qu'en soit le domaine, et ce pour identifier au mieux les besoins des entreprises, de leurs salariés, des demandeurs d'emploi mais également des clients, et ainsi apporter des réponses adaptées à l'ensemble de ces acteurs.

Depuis 2020, plusieurs initiatives ont contribué à renforcer cette dynamique :

La création du Campus BPCE proposant aux entreprises de la branche une offre de formation structurée au service du développement des compétences de chaque collaborateur, ainsi que des parcours diplômants, et de son CFA, véritable outil de pré recrutement pour les entreprises de la branche, et centre de formation pour les alternants.

Pour faire face aux mutations et évolutions technologiques, les parties signataires ont également conclu un accord relatif à la reconversion ou promotion par alternance dite Pro-A le 19 décembre 2022. Cela permet de réaffirmer l'importance majeure de la formation professionnelle et de la sécurisation du parcours professionnel des salariés pouvant être confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Enfin, pour accompagner au mieux les entreprises dans leur volonté de proposer des certifications aux collaborateurs, la branche a commandé une étude sur les stratégies de certifications pour la branche Banque populaire.

Les Banques populaires ayant la volonté de poursuivre cette dynamique qui place la compétence au cœur des politiques RH, un accord GEPP groupe a été signé le 12 juillet 2022, créant ainsi un socle commun de politiques et de pratiques de gestion des emplois et des parcours professionnels. Cet accord fait notamment du développement des compétences techniques et relationnelles un levier essentiel de la réussite individuelle et collective. Pour cela, il prévoit un programme dédié pour chacun des grands domaines métiers du groupe répondant aux nouveaux enjeux de compétences.

Face à ces différentes évolutions, les parties signataires souhaitent adapter l'accord relatif à la formation professionnelle aux attentes de la clientèle, des salariés, aux nouveaux enjeux commerciaux et financiers, mais également actualiser l'accord au regard des différents dispositifs et process mis en place par l'accord GEPP du 12 juillet 2022 et l'accord Pro-A du 19 décembre 2022.

Titre 1^{er} Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'épargne et des Banques populaires.

Titre 2 Le cadre général de la formation professionnelle des salariés

Chapitre 1^{er} Les principaux enjeux de l'accord : disposer des outils nécessaires à nos politiques de développement des compétences

Au sein du secteur bancaire et métiers connexes, la branche Banque populaire est un acteur dynamique du marché de l'emploi avec 3 829 recrutements (hors alternance) en 2021 soit près de 20,7 % des recrutements du secteur bancaire.

Malgré une baisse tendancielle des effectifs, les études menées par les OPMQC* (Observatoire prospectif des métiers des qualifications et des compétences) du secteur bancaire confirment que les besoins en recrutement restent importants avec toutefois une évolution dans les profils recherchés. Elles montrent sur un plan qualitatif que le digital, la blockchain^[1], l'intelligence artificielle, l'automatisation des processus et les changements réglementaires vont fortement impacter les métiers bancaires d'ici 2025. Elles mettent également en exergue qu'une attention particulière doit être apportée aux nouvelles attentes des salariés et aux transformations des modes de travail.

La montée en expertise d'un certain nombre de métiers doit se poursuivre (montée en compétences sur la vente, les supports et le management, métiers de la data, gestion de projet...) tout

[1] Technologie de stockage et de transmission d'informations, transparente, sécurisée, et fonctionnant sans organe central de contrôle.

en maintenant une excellente maîtrise des compétences techniques nécessaires à l'exercice des professions bancaires. De plus, les compétences relationnelles et transversales deviennent indispensables pour renforcer l'employabilité des salariés, leur positionnement sur le marché de l'emploi interne et fluidifier la mobilité.

Les ambitions des entreprises de la branche sont basées sur la conviction de la valeur ajoutée d'une offre de formation commune concourant au maintien et au développement des compétences des salariés et nouveaux embauchés notamment dans :

- les nouvelles formes de relation avec la clientèle (via le digital, l'intelligence artificielle...) ;
- l'évolution des outils, des systèmes d'information et des formats d'organisation du travail ;
- les nouveaux cadres techniques et réglementaires régissant nos métiers ;
- la connaissance des produits ;
- la nécessaire évolution de nos expertises ;
- l'enrichissement de la dimension managériale ;
- l'offre de formation qualifiante ou diplômante ;
- le développement de formation par l'alternance, en mobilisant les financements spécifiques à ces dispositifs et en développant les actions de communication ciblées.

Parallèlement, la législation sur la formation professionnelle depuis plus de 10 ans n'a cessé de renforcer progressivement l'autonomie des salariés en matière de formation. Ainsi, le compte personnel de formation (CPF*) constitue aujourd'hui l'outil au service du salarié l'encourageant à être davantage acteur de son évolution professionnelle, du développement de ses compétences et de la sécurisation de son parcours professionnel.

Par ailleurs, la loi a favorisé les démarches de co-construction de parcours de formation et de co-investissement pour des formations conciliant les besoins de l'entreprise et les attentes du salarié (utilisation du CPF, formation en tout ou partie hors du temps de travail).

Ainsi, la formation professionnelle continue des salariés dans la branche comprend :

- des formations organisées à l'initiative de l'entreprise dans le cadre de leur plan de développement des compétences ou du dispositif de Pro-A* (Promotion ou reconversion par l'alternance) réalisées :
 - sur le temps de travail, en fonction des enjeux et évolution des métiers de l'entreprise, et formations obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) ;
 - en tout ou partie hors temps de travail, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur ;
- des formations initiées par le salarié, acteur de son développement :
 - en utilisant leur droit au projet de transition professionnelle (PTP*), ou leur CPF* mis en œuvre en dehors du temps de travail ;
 - des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur qui, le cas échéant, peut décider d'un accompagnement dans le cadre du CPF* ou de la Pro-A*.

Par ailleurs, convaincues de la nécessité de poursuivre la mise en œuvre d'une offre de formation partagée et harmonisée dans les entreprises de la branche, les parties signataires :

- réaffirment le principe de prise en compte de la diversité des profils et situations des salariés, de façon à concerner l'ensemble des salariés, en leur proposant l'accès à des actions de formation conduites tout au long de leur vie professionnelle, tout en personnalisant les approches pédagogiques ;
- souhaitent à la fois faciliter l'intégration des nouveaux entrants, notamment des jeunes, renforcer la compétence des salariés expérimentés, dynamiser les parcours professionnels et favoriser la mobilité et/ou promotion professionnelle ;

- soulignent la nécessaire pluralité des modalités pédagogiques proposées, conjuguant à la fois le caractère participatif des formations présentielles, la grande souplesse de mise en œuvre et les possibilités de personnalisation des formations à distance, l'apport d'accompagnements individualisés (monitorat ou tutorat) ainsi que l'ancrage des apprentissages au travers de nouveaux dispositifs tels que l'AFEST* (Action de formation en situation de travail) ;
- souhaitent valoriser les compétences des salariés, notamment en les encourageant dans l'obtention de certificats/certifications, telles que celles sur la « transmission des compétences » dans le cadre du tutorat (contrats d'apprentissage, AFEST, Pro-A) ou encore la conception et déploiement d'AFEST accessibles depuis la plateforme C-certif.

Les entreprises de la branche étudieront les situations des publics prioritaires tels que :

- les nouveaux entrants, notamment en vue de l'acquisition d'une nouvelle qualification ;
- les salariés au retour d'une absence prolongée supérieure à six mois ou ayant occupé un mandat permanent de représentant du personnel ;
- les seniors dans le cadre de l'allongement des carrières ;
- les salariés dont la qualification doit être renforcée pour faire face à l'évolution du métier ;
- les salariés identifiés lors de l'entretien de bilan (cf. article 11) n'ayant pas suivi de formation non obligatoire sur la période ;
- les salariés exerçant un métier sensible et/ou en tension, dû notamment à l'impact des nouvelles technologies, identifié par l'observatoire de la branche ou l'observatoire de groupe inscrit au sein de l'accord GEPP du groupe BPCE ;
- les managers.

Elles réaffirment par ailleurs que l'action de la branche doit prioritairement cibler, d'une part, les actions en faveur du recrutement, en particulier par la voie de la formation par l'apprentissage pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et, d'autre part, les actions visant à maintenir et développer les compétences des salariés. Dans cet objectif, l'accord GEPP groupe du 12 juillet 2022 fait de la politique de stage et d'apprentissage un levier important en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en cours de cursus ou au terme de leur formation initiale.

Les partenaires sociaux affirment que le parcours d'intégration et « l'expérience nouvel entrant » débutent dès l'arrivée du salarié sur un nouvel emploi et ce, jusqu'à la fin de la 3^e année sur le poste. L'accord GEPP groupe a ainsi engagé toutes les entreprises à renouveler leur parcours d'intégration.

Les équipes RH, en partenariat avec la ligne managériale, travaillent à l'amélioration de l'intégration (pré-accueil, accueil et fidélisation) des nouveaux entrants et la mise en place d'un parcours de développement personnalisé sur les 3 années ponctué, de façon progressive, de points d'étape réguliers.

Au-delà de l'apprentissage du métier, les « Académies » ou parcours locaux proposent également des dispositifs favorisant l'appropriation de la culture et des valeurs du groupe et de l'entreprise.

Le parcours d'intégration, tel que défini par l'accord GEPP, fera l'objet d'une présentation en CPNE.

Le présent accord a pour ambition de conforter les objectifs recherchés par les parties signataires de l'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein du groupe BPCE du 12 juillet 2022 qui :

- présente et définit les objectifs et les modalités de développement des compétences pour chacun de grands métiers du groupe :
- banques de proximité et assurances ;

- services bancaires ;
- IT & data ;
- redéfinit le rôle commun de la RH et des managers dans l'accompagnement des salariés moteurs de leur parcours professionnel ;
- affirme la volonté de proposer une offre de formation professionnalisante, certifiante et diplômante ;
- décline les grands programmes de développement des compétences dans les métiers présentés ci-après.

Article 1^{er} | Progresser dans les métiers du réseau

Le programme « Progresser dans le réseau » vise à permettre aux conseillers du réseau d'être à l'aise et en maîtrise des compétences nécessaires pour répondre aux exigences professionnelles de leur métier et aux attentes des clients. Ainsi, la progression dans le réseau repose sur trois lignes directrices et des leviers RH et managériaux :

Les trois lignes directrices de la progression dans le réseau

1. Une approche permettant une culture du développement en continu au plus près de nos priorités :

- être au bon niveau de compétences pour satisfaire les ambitions du groupe en matière de développement commercial (notamment épargne) et de satisfaction client ;
- favoriser le développement individuel et donner de la visibilité sur les étapes de progression ;
- cibler les efforts de formation et d'accompagnement au plus près des besoins de chacun.

2. Donner de l'autonomie et favoriser la confiance envers les salariés :

- renforcer l'autonomie des salariés dans leur progression professionnelle et leur donner les outils pour prendre en main leur plan de développement ;
- responsabiliser chacun sur les attendus métier en termes de compétences et de performance.

3. Favoriser et enrichir de façon continue le dialogue et les échanges :

- des managers impliqués dans l'élaboration des plans de développement personnel et dans le suivi de la progression notamment lors de l'entretien d'appréciation ;
- des acteurs RH pour accompagner chacun tout au long de son parcours professionnel.

Des référentiels métiers actualisés

La définition d'un nouveau modèle relationnel et distributif a été l'occasion de repenser les référentiels métier pour le réseau sur la base d'une définition des attendus en matière de compétences, d'activité et de performance pour chacun des métiers commerciaux. Ces référentiels métier reprennent les activités et postures, les compétences clés ainsi que les minima de performance requis pour chacun des métiers commerciaux.

Ces référentiels métier, opérationnels et dynamiques, doivent permettre aux managers, aux salariés et à la DRH de construire au quotidien et dans la durée des politiques et trajectoires individuelles de développement des compétences et de performance. Ils vont servir de base pour le salarié et le manager à la préparation de l'entretien d'appréciation et/ou d'un diagnostic de compétences.

Parallèlement un important travail de refonte de l'offre de formation commerciale nationale a été lancé pour coller aux objectifs de BPA et faciliter le recours aux produits nationaux. Ce catalogue, intégré au learning hub, sera complété des offres locales de formation et d'animation commerciale.

Un plan de développement fondé sur le diagnostic de compétences

Le plan de développement personnel est élaboré en prenant en considération les différents volets de l'entretien d'appréciation et/ou d'un diagnostic personnel de compétences.

Dans ce cas, le salarié :

- se réfère aux attendus de son métier ;
- réalise son diagnostic et identifie ses forces et les compétences à développer (quizz automatisé sur les compétences à maîtriser pour visualisation de sa position personnelle par rapport au niveau attendu).

Le diagnostic, comme l'entretien d'appréciation, fait l'objet d'un échange entre le salarié et le manager, ce qui permet d'identifier/sélectionner les actions de développement à mettre en œuvre, qu'elles soient de type « action dans le poste », « travail collaboratif » ou formation. L'objectif est que chacun dispose de son propre parcours de progression adapté à ses compétences, ses motivations en lien avec les exigences de l'emploi qu'il occupe.

Dans ce cadre, les métiers des réseaux de la banque de détail bénéficieront du déploiement d'un outil « d'adaptive learning » à compter du second semestre 2023 (en cours de conception avec 3 éditeurs partenaires) permettant de construire avec le manager un parcours de développement individualisé pour chaque salarié. Concrètement, cet outil facilitera le rapprochement des données de compétences et de développement. Il donnera les moyens aux managers et aux salariés de sélectionner et prioriser des objectifs d'apprentissage pour construire un plan personnalisé, à travers des ressources pédagogiques facilement intégrables dans leur quotidien. Ces ressources sont constituées de modules d'e-learning mais également de formations en présentiel, de dispositifs d'accompagnement managériaux, de monitorats, d'AFEST...

L'outil « d'adaptive learning » permettra ainsi de construire, notamment grâce aux ressources pédagogiques présentes dans le learning hub renouvelé, le parcours individualisé de développement précité. Par ailleurs, le salarié sera moteur de sa montée en compétences avec l'accès en « libre-service » à des modules tels que des vidéos, des modules de micro-learning ou plateformes d'apprentissage disponibles à tout moment.

Les actions retenues à l'issue du diagnostic de compétences ou de l'entretien d'appréciation sont inscrites au plan de développement personnel et le manager s'assure que le salarié dispose du temps nécessaire pour les réaliser. Tout au long de l'année des points réguliers devront être assurés pour en suivre la progression (au moyen des tableaux de bord proposés par le learning hub). Le suivi et le pilotage des parcours d'apprentissage doivent favoriser une culture d'apprentissage en continu et permettre au salarié de visualiser ses propres succès, les étapes clés franchies et celles à venir.

Article 2 | Valoriser les services bancaires

Les entreprises de la banque de détail du groupe ont historiquement eu recours à l'automatisation et à la mutualisation des back-offices essentiellement dans une logique de gains d'efficacité. À horizon 2024, le groupe considère l'activité des services bancaires comme clé pour gagner en expertise et en qualité de service.

Ce sont les attentes des clients, davantage de personnalisation et de valeur ajoutée, qui motivent la montée en puissance (ou la création) de structures dédiées à l'accompagnement client (middle-office) tandis que la charge de production va diminuer au rythme du déploiement des nouvelles technologies.

Ainsi, une transformation profonde des métiers et des compétences est déjà engagée au sein des banques Populaires. Dans ce contexte, le dispositif de montée en compétences des équipes devient déterminant pour que chacun soit à l'aise dans son nouveau rôle : maîtrise des

outils digitaux, management d'équipes orientées client, culture de la satisfaction client, pratiques de relation client et maintien des expertises.

Les axes de transformation vers les services bancaires de demain

La charge va décroître sensiblement sur les opérations simples (chèques, fiduciaire, comptes client...) qui seront progressivement traitées en automatique ou prises en charge directement par le client.

À moyen terme, les gestionnaires concernés se focaliseront davantage sur les cas complexes en appui du réseau et surtout en plus grande proximité du client sur le modèle des middle-office qui existent déjà dans plusieurs entreprises du groupe.

Les activités de relation client vont considérablement se développer (aide au montage de dossiers, accompagnement sur les moments de vie, relance...) avec la création d'équipes de back/middle office spécialisées par segment de marché ou par filière pour garder un niveau de service adapté aux besoins.

En synthèse, ces mouvements expliquent 3 axes de transformation :

- une évolution du mix d'activités due à la décroissance de certaines activités (ex. : chèque et fiduciaire...) et la complexification de certaines autres liée au développement de segments de marchés spécialisés. Cette dynamique nouvelle entraîne de nouveaux besoins de compétences (ex. : flux professionnels, EDI, financements structurés, affaires spéciales) pour assurer la croissance de la volumétrie des actes de gestion à plus forte technicité ;
- un enjeu de renforcement du modèle relationnel essentiellement en soutien du réseau mais aussi ponctuellement avec une interaction client directe selon les filières de production. L'aisance relationnelle et l'appropriation des méthodes qualité deviennent des atouts clé du métier ;
- une organisation des services qui s'appuie sur une spécialisation plus forte des équipes pour répondre aux enjeux de besoin d'expertise des filières. En conséquence, la sécurisation des compétences critiques par domaine d'activité devient une priorité RH.

Enfin, des besoins spécifiques apparaissent pour les populations managériales à la fois pour renforcer en continu les capacités d'animation et de gestion d'équipes, mais également pour les doter de nouvelles compétences (ex. : data, management visuel, gestion des process et des partenaires externes à l'entreprise).

Un programme de développement des compétences pour former au futur des métiers des services bancaires

Chaque entreprise de la branche va déployer sa propre démarche de transformation des services bancaires fondée tout à la fois sur les besoins de ses marchés, la configuration de son territoire et le maintien de l'employabilité des salariés. Chacune de ces démarches s'accompagnera d'un programme compétences modulaire défini conjointement par la fonction RH et les directions des services bancaires des entreprises. Ce programme à horizon 2024 s'appuiera sur une offre de développement renouvelée proposée par la DRH groupe et la direction des filières du pôle technologies et opérations.

Cette nouvelle offre se décline en 3 domaines :

1. L'excellence relationnelle avec des modules optionnels d'intensité variable selon les ambitions locales et les équipes concernées :

- les postures de service pour les équipes en contact réseau ;
- la relation client pour les salariés en SAV/support et formation aux outils de gestion « contacts client » ;
- les modules commerciaux/vente pour les équipes concernées.

2. L'expertise métier avec des modules à la carte et l'animation de groupes de spécialistes pour échange de bonnes pratiques sur :

- la complétude des offres bancaires ;
- les expertises liées aux marchés spécialisés, aux nouvelles technologies (data, robots...) ;
- la fraude.

3. Le management des services bancaires :

- le management de l'amélioration continue et le management visuel ;
- la gestion de projet et les méthodes agiles ;
- les process de data mining^[1] et de pilotage.

Cette nouvelle offre sera aisément accessible via l'outil Click & Learn et consolidera désormais les modules des entreprises et des filiales BPCE dans un catalogue unique.

La RH et les métiers pourront décliner des offres de formation en fonction de référentiels de compétences actualisés. En s'appuyant sur cette offre renouvelée, les managers pourront construire avec les collaborateurs des plans de développement personnalisés.

Article 3 | Assurer un haut niveau d'expertise dans les métiers de l'IT et de la data

Les besoins d'évolution en compétences

L'évolution progressive vers un modèle Agile entraîne la mutation de certains métiers des domaines IT et data (chefferie de projet, référents applicatifs, Business Analyst) vers des métiers orientés produits et solutions, avec au centre la culture de la collaboration et une vision transverse de la data, de l'IA, de l'agilité et de la sécurité.

La manière d'appréhender les compétences techniques évolue :

- connaissance holistique de son activité ;
- capacité à monter rapidement et en profondeur sur une compétence précise ;
- connaissance des outils venant servir l'activité et capacité à les choisir.

De plus, les compétences doivent être renforcées pour permettre d'optimiser l'automatisation des processus métier, l'exploitation des données et l'expérience client (cloud computing, machine learning et intelligence artificielle, IPA, UX Design et interfaces intelligentes, développement web).

Par ailleurs, la multiplication des réglementations/normes concernant l'IT et la data est une tendance de fond (ex. corpus européen sur la data et les services digitaux à horizon fin 2022). De nouveaux domaines d'expertise et réglementations sont donc à assimiler et à intégrer dans les projets/produits.

En parallèle, le développement d'un socle de compétences transversales et comportementales pour s'adapter rapidement aux évolutions des métiers (résolution de problème, innovation, prise de recul...) est devenu indispensable.

L'académieTech et Digitale

Afin d'accompagner la sécurisation des compétences stratégiques de l'IT et de la data, il a été identifié huit domaines de compétences technologiques, pilotés et animés au sein d'une académie Tech et Digitale :

- enjeux métiers et réglementaires liés aux nouveaux domaines de développement (santé et transition environnementale notamment) ;

[1] Pratique consistant à rechercher automatiquement de grandes quantités de données afin de découvrir des tendances et des modèles qui vont au-delà de la simple analyse. Les axes principaux sont de trouver les comportements typiques des clients et résumer/visualiser l'activité à travers d'indicateurs pertinents.

- data : qualité, sécurité et data science ;
- projets agilité à l'échelle et product owner ;
- vision client UX/UI Design, qualité de service et culture client ;
- vision économique du produit IT : maîtrise et pilotage du ROI, culture de rentabilité ;
- numérique responsable ;
- sécurité des systèmes d'information et technologies IT ;
- technologies IT : automatisation, robotisation, RAD/LAD, IA et machine learning, code ;
- innovation et technologies.

Chapitre 2 Définition de l'action de formation

L'action de formation se définit comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel » préalablement déterminé, qui peut être organisé selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences. Le parcours, que l'on dénommera également « programme » dans le présent accord, peut être réalisé « en tout ou partie à distance » et peut également « être réalisé en situation de travail ».

L'action de formation est constituée, outre des enseignements pédagogiques, d'un ensemble de dispositifs d'accompagnement et de suivi tels que le positionnement pédagogique, l'évaluation des acquis, la VAE*, le bilan de compétences...

Plusieurs modalités pédagogiques peuvent ainsi être combinées dans le cadre d'un même programme : formation en présentiel, formation en tout ou partie à distance, formation hybride (synchrone et asynchrone), formation en situation de travail (AFEST*).

Article 4 | Liste des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE*) ;
- les actions de formation par apprentissage.

Les entreprises communiqueront aux salariés les différents dispositifs existants.

Article 5 | Objet des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle ont principalement pour objet de :

- favoriser l'intégration des salariés dans l'entreprise et dans les métiers qui leur sont confiés ;
- assurer l'adaptation de tous les salariés au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion sociale des salariés ;
- réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, en priorité dans le cadre de l'entreprise, à défaut en dehors de celle-ci ;
- favoriser la mobilité professionnelle ;
- contribuer au développement économique et culturel des salariés.

Article 6 | Les certifications

La branche souhaite privilégier l'accès à des formations donnant lieu à une certification favorisant l'employabilité des salariés.

En effet, la certification vient reconnaître et attester la qualification d'une personne soit à l'issue d'une formation, soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités.

La certification vise la validation des compétences professionnelles au sens du code du travail.

Les certifications professionnelles visées dans le présent accord sont :

- les diplômes, titres et certifications professionnelles, enregistrées au RNCP*, permettant une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles et qui sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité ;
- les certifications et habilitations, enregistrées au répertoire spécifique, correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.

L'ensemble de ces certifications est accessible soit par :

- la formation initiale ;
- la formation par alternance ;
- la formation continue ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE*).

La création de certifications suit la logique d'un processus dont les principes sont examinés en CPNE*.

La CPNE étudie l'intérêt et la faisabilité de créer des certifications de branche et/ou inter-branche. Cette démarche répond essentiellement à la volonté de doter la branche d'une offre de formation qualifiante.

L'OPCO ATLAS assure un appui technique à la branche professionnelle pour sa mission de certification.

Des travaux portant sur la stratégie de certification sont d'ailleurs en cours et devraient être finalisés au 2^d semestre 2023.

Article 7 | Formation ouverte et à distance (FOAD) et Action de formation en situation de travail (AFEST*)

La branche rappelle qu'en complément des modalités pédagogiques traditionnelles, la loi continue d'encourager la mise en œuvre de la formation distancielle et reconnaît une nouvelle modalité de formation, l'AFEST.

7.1. Formation ouverte et à distance (FOAD)

7.1.1. Modalités pratiques :

- accès à un poste de travail permettant la réalisation, dans les meilleures conditions, des activités pédagogiques proposées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise ;
- temps nécessaire dédié et identifié pour la préparation et la réalisation des activités pédagogiques envisagées ;
- environnement approprié permettant à l'apprenant de suivre son programme de formation dans des conditions favorables à l'apprentissage de façon à ce que le salarié ne soit pas interrompu notamment par la relation clientèle lors de sa formation ;
- documentation pédagogique disponible au moment ou à l'issue de l'action de formation.

7.1.2. Modalités de mise en œuvre :

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend obligatoirement :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son programme ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

La durée des séquences de formation est adaptée au contenu et à la complexité du sujet traité.

Le découpage des séquences doit permettre la pleine réalisation de la formation tout en veillant à la flexibilité et cohérence des temps de formation, dans le respect de la réglementation relative à la durée du travail.

Face à la transformation des méthodes d'apprentissage, en lien notamment avec les évolutions numériques, la branche réaffirme son intérêt pour investir dans une démarche de mix-formation. Ainsi, outre l'utilisation du présentiel seront utilisés l'ensemble des modalités pédagogiques existantes dans le domaine de la formation (e-learning, classes virtuelles, MOOC*, accompagnement à distance...).

Pour favoriser l'acquisition des connaissances, les entreprises peuvent proposer des programmes multimodaux avec des contenus de formation accessibles en libre-service. Ces ressources peuvent être mobilisées de façon autonome par les salariés qui y accèdent à distance, sur le principe du volontariat.

7.2. Action de formation en situation de travail (AFEST)

La formation peut également être réalisée en situation de travail, notamment pour l'apprentissage des connaissances et des compétences spécifiques à l'entreprise.

La mise en œuvre d'une AFEST, telle que prévue à l'article D. 6313-3-2 du code du travail, comprend :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur ;
- la mise en place de phases réflexives qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Un process permettant de garantir le respect des dispositions susvisées a été arrêté et intégré sur une plateforme spécifique AFEST* dans l'outil formation Click & Learn utilisé par les entreprises. Des guides y sont également en ligne afin de permettre aux acteurs concernés (DRH/référent, formateur, accompagnateur, manager, salarié) de se saisir du dispositif et ainsi accompagner au mieux les bénéficiaires. Par ailleurs, un groupe « VivaEngage » à destination des RH et accompagnateurs AFEST est accessible et régulièrement enrichi d'actualités utiles sur l'AFEST.

Le profil du salarié exerçant la mission d'accompagnateur s'apparente à celle exercée par le tuteur dans le cadre des contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et Pro-A*.

La plateforme C-certif, évoquée au titre 2, chapitre 1^{er}, permet l'obtention en ligne et gratuitement d'un certificat « concevoir et déployer un projet d'AFEST ».

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 1 de cet accord.

Chapitre 3 Le plan de développement des compétences

Le développement des compétences de chaque salarié est l'objectif prioritaire recherché par les parties signataires du présent accord.

Cette priorisation implique une participation active du manager et de la RH dans l'accompagnement de chaque salarié, ainsi que la poursuite du développement d'une politique de formation volontariste qui accompagne le salarié dans son intégration et le rend moteur dans l'évolution de son parcours professionnel.

Le plan de développement des compétences de l'entreprise est un outil majeur permettant de répondre aux orientations stratégiques de l'entreprise. Il s'inscrit dans la démarche de GEPP*, en vue notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises.

Il comprend les actions d'intégration, d'adaptation des salariés à leur poste de travail ainsi que, le cas échéant, toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences.

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la Pro-A*, le CPF* et le PTP*.

Afin de rendre les salariés moteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises prennent en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet évoqué par le salarié, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Ce dernier constitue un des moments privilégiés d'échanges entre l'employeur et le salarié.

Les managers exercent un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation. Pour garantir la qualité de ce recensement, les entreprises mettent à la disposition des managers des fiches explicatives sur les différents dispositifs de formation et les accompagnent dans le cadre du développement des compétences de leurs équipes.

Les actions concourant au développement des compétences, définies aux articles ci-dessous, sont décidées par l'employeur en fonction des orientations qu'il souhaite donner à l'entreprise ; ces orientations ayant fait l'objet d'une consultation du CSE.

Article 8 | Formations à l'initiative de l'employeur et formations obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) réalisées sur le temps de travail

Le plan de développement des compétences permet aux salariés d'acquérir les compétences nécessaires au regard des orientations stratégiques de l'entreprise et des évolutions techniques ou économiques, d'adapter leurs compétences à leur poste de travail, de favoriser leur maintien dans l'emploi et de développer leur employabilité. Il accompagne l'évolution professionnelle et la qualification des salariés.

Dans le cadre du plan de développement des compétences, la formation obligatoire ou mise en œuvre à l'initiative de l'employeur a lieu durant le temps de travail, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donne lieu, pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail. L'employeur veille par tout moyen au respect de ces dispositions.

8.1. Adaptation au poste de travail et maintien de l'employabilité des salariés

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, en application de l'article L. 6321-1 du code du travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, comportementales et/ou transversales.

Les actions de formation peuvent, notamment, permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP* et visant à l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences ou d'une certification complète.

8.2. Formations obligatoires

Le secteur bancaire est très impacté par les formations obligatoires, notamment en ce qui concerne le crédit immobilier, les assurances, les instruments financiers, etc.

Est considérée comme formation obligatoire, au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale spécifique ou de dispositions nationales légales et réglementaires. En conséquence, si ces formations ne sont pas suivies par le salarié concerné (voire certifiées pour certaines), cela l'empêche d'exercer son métier ou une simple activité.

Toute action de formation obligatoire constitue un temps de travail effectif, quel que soit le lieu d'exercice, et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

La liste des formations obligatoires est arrêtée par la direction conformité groupe et communiquée aux entreprises de la branche. Étant donné la diversité des organisations du travail, l'identification des postes de travail relevant de chacune de ces formations obligatoires est déterminée au sein de chaque entreprise et portée à la connaissance des salariés par tout moyen approprié.

Article 9 | Formations à l'initiative de l'employeur, réalisées en tout ou partie hors temps de travail avec acceptation du salarié

L'article L. 6321-6 du code du travail prévoit que certaines actions de formation non obligatoires peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors temps de travail effectif.

Ainsi, dans les entreprises de 300 salariés et plus, ces formations se déroulant en partie sur le temps de travail visent le développement des compétences du salarié, au-delà des compétences directement liées à l'adaptation au poste occupé dont les formations afférentes sont effectuées sur le temps de travail. Il s'agit de formations longues et qualifiantes, dont la finalité peut être l'obtention d'une certification professionnelle reconnue ou une évolution professionnelle visant à sécuriser le parcours professionnel du salarié. Elles se déroulent hors temps de travail dans les limites maximales suivantes :

- 50 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 3,5 % du forfait ;
- 50 % de la durée totale de l'action de formation lorsque celle-ci est supérieure à 200 heures et que l'action de formation vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP*.

La formation hors temps de travail résulte d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Dans tous les cas, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement, de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles, et notamment le paiement des heures effectuées hors temps de travail. Des modalités complémentaires d'accompagnement pourront faire l'objet d'un dialogue social au sein des entreprises.

L'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation ainsi que sa faculté de dénoncer son accord dans un délai de 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours à compter de sa conclusion ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

La réussite à ces formations devra être prise en compte dans l'appréciation de la trajectoire professionnelle des salariés concernés. Elle donnera lieu à la tenue d'un entretien avec la DRH dans un délai d'un an.

Chapitre 4 Les entretiens professionnels

Article 10 | L'entretien professionnel

L'entretien professionnel permet, d'une part aux salariés d'avoir un point régulier sur leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et d'autre part aux entreprises de disposer d'éléments contribuant à préparer leur plan de développement des compétences et de pouvoir ajuster les compétences disponibles aux orientations de l'entreprise.

L'entretien professionnel constitue un temps privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les 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 permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

À ce titre, lors de cet entretien, chaque salarié reçoit des informations relatives :

- à la VAE* ;
- à l'activation par le salarié de son CPF* ;
- aux abondements du CPF que l'employeur est susceptible de financer ;
- au CEP*.

L'entretien professionnel est organisé en principe tous les 2 ans, voir annuellement dans certaines entreprises. Il se tient également au retour de certaines absences et situations particulières du salarié. Il est l'occasion pour le salarié de faire part de son éventuel projet professionnel et, s'il le souhaite, demander à pouvoir être accompagné par la DRH de l'entreprise.

L'entretien professionnel s'inscrit dans le cadre des outils de développement des compétences et de gestion des carrières dont la place, l'intérêt et les modalités doivent être appréciés globalement dans le cadre des politiques et des dispositifs de GEPP*.

Il est réalisé par le manager disposant de la compétence pour le tenir, ou par la DRH.

Article 11 | Entretien d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (entretien de bilan)

Un entretien professionnel d'état des lieux récapitulatif du parcours du salarié dans l'entreprise est, en outre, réalisé tous les 6 ans.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation non obligatoire ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE* ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Cet entretien de bilan est réalisé essentiellement par la DRH, ou par un manager disposant de la compétence pour le conduire, ou la personne qualifiée en GRH désignée par l'employeur.

Titre 3 Les dispositifs mobilisables à l'initiative des salariés

Chapitre 1^{er} Le Conseil en évolution professionnelle (CEP*) : un droit à l'accompagnement de l'individu

Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un CEP* dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de faire le point sur sa situation professionnelle, de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et de l'aider dans son orientation professionnelle.

Le salarié est informé lors de ses entretiens de l'existence du CEP*.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 2 de cet accord.

Chapitre 2 Le Compte personnel de formation (CPF*)

Le CPF constitue désormais le dispositif phare de la formation professionnelle continue à l'initiative du salarié. Il permet d'accumuler un crédit monétisé, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formations afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités de co-investissement, qu'il soit à l'initiative du salarié à titre individuel ou accompagné par l'employeur, sont indiquées en annexe 3 de cet accord.

Chapitre 3 Le Projet de transition professionnelle (PTP*)

La branche rappelle que tout salarié peut s'inscrire dans une démarche de PTP* dans les conditions définies à l'article L. 6323-17-2 du code du travail, pour lui permettre de changer de métier ou de profession après avoir suivi une action de formation certifiante inscrite au RNCP* ou dans le répertoire spécifique*.

Elle incite :

- tout salarié s'inscrivant dans une démarche de PTP* à solliciter son entreprise pour être conseillé ;
- les entreprises à s'inscrire dans une démarche de conseil pour les projets visant une mobilité externe, notamment lorsque le salarié a bénéficié d'une orientation dans le cadre du CEP* et que celui-ci a validé la viabilité économique du projet ainsi que la faisabilité du parcours en matière d'évolution des compétences ;
- le salarié à mobiliser les droits inscrits sur son CPF* afin que celui-ci contribue au financement de son projet de transition professionnelle.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 4 de cet accord.

Chapitre 4 Le bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 du code du travail ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; elles sont réalisées dans un organisme agréé.

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences. Sa durée ne peut excéder vingt-quatre heures.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son consentement. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 5 de cet accord.

Chapitre 5 La validation des acquis de l'expérience (VAE*)

La branche souligne l'importance de la VAE* qui participe directement aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation du niveau de qualification tout au long du parcours professionnel.

Elle permet à toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel.

La VAE a pour objet l'acquisition en totalité ou en partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP*, conformément à l'article L. 6411-1 du code du travail.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 6 de cet accord.

Titre 4 La formation par l'alternance comme vecteur privilégié de l'insertion et de l'employabilité

Dans la branche, le recours à la formation par l'alternance constitue un mode privilégié pour recruter et qualifier différents publics, adapté à ses importants besoins en formations qualifiantes. L'alternance demeure l'un des vecteurs de la professionnalisation des salariés futurs.

Dès leur recrutement, les entreprises seront attentives à la motivation des alternants et à leur appétence pour nos métiers afin d'améliorer le taux de transformation en CDI à l'issue de l'alternance.

Les parties signataires souhaitent accélérer son développement et ainsi répondre aux besoins des entreprises, des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, elles sont convaincues que la promotion et le développement des dispositifs d'alternance (apprentissage, professionnalisation et Pro-A*) permettront de favoriser et transformer les compétences en entreprise.

Les conditions d'accueil du nouveau salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel. Les entreprises veilleront à considérer les périodes de présence au travail comme un temps effectif de formation au métier.

Il est important dans ce cadre que l'intéressé soit associé aux sessions d'intégration et aux actions de formation à caractère obligatoire au regard des fonctions exercées organisées par les entreprises de la branche à l'attention de toute nouvelle personne embauchée.

De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, le salarié rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur/maître d'apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles. En cas de constitution d'une équipe tutorale, il en est informé et les modalités de sollicitation de cette équipe lui sont exposées.

Chapitre 1^{er} Les contrats d'alternance

Article 12 | *Le contrat d'apprentissage*

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée en vue de la préparation à l'obtention d'un diplôme correspondant à l'un des cinq niveaux de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP*.

Le RNCP est le Répertoire national des certifications professionnelles dans lequel figure les certifications instruites par France compétences, institution nationale publique chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, instance placée auprès du Premier ministre.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités administratives de mise en œuvre sont indiquées en annexe 7 de cet accord.

Article 13 | *Le contrat de professionnalisation*

Destiné à favoriser l'acquisition d'une qualification et l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance qui associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par des ressources internes de formation de l'entreprise ; et
- l'acquisition de compétences et de savoir-faire opérationnel par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la cible de métier.

Les parties signataires soulignent que la mise en place du contrat de professionnalisation dans les entreprises de la branche est l'occasion de traduire une attention particulière en faveur des jeunes et des demandeurs d'emploi dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation permet :

- aux salariés d'acquérir une qualification reconnue dans les entreprises de la branche ;
- aux entreprises de qualifier les salariés et ce, dans un objectif global d'intégration.

La mise en œuvre du contrat de professionnalisation suppose :

- la réalisation d'un entretien préalablement et à l'issue du programme de formation. Ces entretiens sont notamment destinés à informer le salarié du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles ;
- un cursus formatif incluant des périodes de formation et de situation de travail dans l'entreprise, dans le respect du temps de travail ;
- l'accompagnement et le suivi du bénéficiaire ;
- l'évaluation de l'acquisition des compétences et savoir-faire professionnels.

L'entreprise désigne pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités administratives de mise en œuvre sont indiquées en annexe 8 de cet accord.

Chapitre 2 Le CFA du Campus BPCE

Article 14 | *Les enjeux et la raison d'être du CFA du Campus BPCE*

L'enjeu principal du CFA du Campus BPCE est d'être un levier de pré-recrutement pour les entreprises de la branche et leur permettre de gagner en efficacité et en réactivité pour embaucher sur les métiers du réseau commercial.

Il permet également de rendre plus visible la politique d’alternance des entreprises.

Il se positionne et propose des formations « opérationnelles » pour faciliter l’intégration des jeunes dans la vie professionnelle en accompagnant la montée en compétences des salariés de moins de 30 ans. Il permet par ailleurs, dans le cadre du contrat de professionnalisation (accessibles aux plus de 30 ans), d’intégrer des demandeurs d’emploi ou encore des personnes en reconversion professionnelle.

Le CFA est certifié Qualiopi.

Article 15 | Les formations proposées

Le CFA du Campus BPCE intervient exclusivement pour les réseaux des Banques Populaires et des Caisses d’Épargne. Deux formations sont proposées.

La licence professionnelle de banque

C’est un diplôme universitaire (diplôme d’État) de niveau Bac + 3 d’une durée de 700 heures réparties entre l’université (350 heures), l’ES Banque (287 heures) et 63 heures de modules personnalisées BPCE animées par des formateurs internes des entreprises.

Les promotions se déroulent sur une année scolaire (septembre à juillet).

Le Bachelor Banque Assurance

C’est un titre « Conseiller clientèle bancaire omnicanal » de niveau Bac + 3 d’une durée de 434 heures réparties entre l’ES Banque (385 heures) et des formateurs des Banques populaires ou Caisses d’épargne (49 heures).

Les promotions se déroulent quand l’entreprise le souhaite, sur 12 mois glissants.

Chapitre 3 La reconversion ou la promotion par alternance dite Pro-A

La loi du 5 septembre 2018 a créé un nouveau dispositif en direction des salariés n’ayant pas atteint un niveau correspondant au grade de la licence : la reconversion ou la promotion en alternance ou Pro-A*.

Ce dispositif s’inscrit en complément du plan de développement des compétences de l’entreprise et du CPF*.

Mis en œuvre à l’initiative du salarié ou de l’entreprise, le dispositif Pro-A* peut être mobilisé dans une optique d’évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

Conformément à l’article L. 6324-3 du code du travail, l’accord Pro-A du 19 décembre 2022 détermine la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A* grâce aux travaux de la CPNE, aux études réalisées dans les branches du secteur bancaire, des secteurs connexes aux métiers exercés dans la branche et des travaux de l’observatoire groupe BPCE.

Les parties signataires ont ainsi pu identifier les métiers en forte mutation pour lesquels le dispositif Pro-A permettrait aux salariés éligibles d’évoluer dans l’emploi ou bien d’aller vers une mobilité. Les métiers sont précisés dans l’accord.

Cet accord a permis d’identifier une liste de 47 certifications qui figure en annexe. Cette liste de certifications pourra être examinée en CPNE afin d’envisager une éventuelle mise à jour.

Chapitre 4 Une transmission de savoirs à travers les missions tutorales

La branche Banque populaire affirme son attachement à l'accompagnement tutoral. En effet, le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en support à l'évolution des compétences et/ou de la mobilité professionnelle des salariés. La loi l'a d'ailleurs réaffirmé en élargissant l'accompagnement tutoral aux bénéficiaires des nouveaux dispositifs formation que sont la Pro-A* et l'AFEST*.

La mission tutorale qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage et tout particulièrement :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La mission du tuteur, en complément de celle du responsable hiérarchique, est d'accompagner le salarié en situation de travail vers un niveau de compétence supérieur en lui apportant son savoir-faire et son expérience.

L'activité du tutorat se met en œuvre sur la base du volontariat. Elle est assurée pendant le temps de travail et de façon temporaire.

Afin de pallier d'éventuelles absences du tuteur et/ou permettre au bénéficiaire de solliciter une autre personne salariée, disposant d'une expertise spécifique en lien avec les compétences visées par la formation suivie, l'activité tutorale peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées. Dans ce cas, un maître d'apprentissage/tuteur est désigné au sein de l'équipe tutorale et il est en charge d'assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec l'organisme de formation. L'entreprise veillera à constituer une équipe tutorale composée de profils et expertises différents permettant un accompagnement sur l'ensemble des missions attendues.

Le tuteur doit à la fois détenir les compétences du métier et les aptitudes pédagogiques. Par ailleurs, il justifie d'une expérience d'au moins 2 ans et d'une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'entreprise, en concertation avec le tuteur, s'assure que celui-ci a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale.

Ainsi, le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est apprécié et pris en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du salarié.

Au même titre que l'activité professionnelle habituelle du salarié, la mission de tuteur est prise en compte dans la définition des objectifs, leur évaluation et lors de l'entretien professionnel. L'entreprise prend en compte l'expérience et les compétences acquises dans le cadre de leur parcours professionnel.

Afin de lui permettre d'assurer pleinement ses missions, son savoir-faire est renforcé par une formation spécifique et est enrichi par la mise à disposition de supports et outils d'accompagnement.

Les présentes dispositions concernent également l'accompagnateur dans le cadre de l'AFEST.

Les parties signataires, en vue de garantir et reconnaître la compétence des tuteurs, recommandent fortement aux entreprises de promouvoir et favoriser leur certification, notamment pour ceux nouvellement nommés, attestée par le certificat de compétences professionnelles « Tutorat en entreprise », inscrite au RNCP*.

Une formation gratuite en ligne (prise en charge par ATLAS) est également proposée aux entreprises afin d'accompagner la montée en compétences des tuteurs, maîtres d'apprentissage et accompagnateurs AFEST.

Par ailleurs, la plateforme C-certif, évoquée au titre 2, chapitre 1^{er}, permet l'obtention en ligne et gratuitement d'un certificat de transmission des compétences et s'adresse à l'ensemble des tuteurs (alternance, Pro-A) et accompagnateurs AFEST.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des missions de tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires dans le cadre du contrat de professionnalisation, Pro-A, ou du contrat d'apprentissage.

Titre 5 Moyens mis en œuvre et pilotage au sein de la branche professionnelle

Chapitre 1^{er} Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQC*)

Article 16 | *Objet*

Les missions essentielles de l'observatoire sont les suivantes :

- une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;
- des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les entreprises de la branche Banque populaire – avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes afin d'apporter un support d'aide à la décision – notamment en matière d'adaptation et d'amélioration des programmes et des actions de formation ;
- la collecte de données quantitatives et qualitatives sur les métiers.

Les travaux intègrent la situation comparée des femmes et des hommes.

Cette fonction d'observatoire doit permettre aux entreprises de la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation.

Elle est assurée par le comité paritaire de pilotage, issu de la CPNE.

Article 17 | *Le comité paritaire de pilotage*

Le rôle de comité paritaire de pilotage des entreprises de la branche est assuré par les membres de la CPNE.

Le comité paritaire de pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- établir le programme de travail annuel de l'observatoire ;
- orienter les travaux pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation au niveau de la branche ;
- garantir la méthodologie et la représentativité sur les travaux engagés ;
- faire réaliser des études et des actions et, le cas échéant, lorsque des études extérieures sont commandées, recommander un ou plusieurs organismes qu'il aura présélectionnés ;
- veiller au suivi des travaux et les valider en vue de leur communication ;
- arrêter les modalités de communication de l'observatoire.

Les résultats des travaux sont communiqués aux membres de la CPNE.

Le comité paritaire de pilotage se réunit au moins une fois par an.

Au cœur des enjeux de gestion de l'emploi et des compétences, le travail d'étude et de projection de l'observatoire nécessite de disposer de l'ensemble des informations disponibles et exploitables sur son champ de compétence.

Cet accès à l'information par les salariés constitue également la condition d'une appropriation des enjeux, conditions et moyens pour être acteur de son projet professionnel.

Aussi, en complément de l'ensemble des supports dédiés à cette information, toutes les études et analyses produites dans le cadre des observatoires des métiers représentés au sein de la branche seront communiquées aux membres de l'observatoire de la branche et aux entreprises. Ces dernières assureront la mise à disposition de ces informations auprès de leurs salariés.

Portée et relayée par l'OPCO ATLAS, et sous l'impulsion de la CPNE, cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, newsletters et plateformes interactives sur le site de l'OPCO ATLAS.

Les entreprises de la branche sont invitées à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

L'OPCO ATLAS* s'assure enfin de la diffusion, auprès de l'ensemble des opérateurs en charge du CEP*, des informations sur les métiers du secteur bancaire établis par l'observatoire.

Chapitre 2 La Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche

La CPNE constitue l'organe d'orientation politique de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Sa mission en matière d'emploi, notamment du fait des évolutions législatives, est renforcée, en particulier dans le domaine de l'apprentissage. Elle a un rôle général de promotion de la formation professionnelle et ce, en liaison avec l'évolution de l'emploi dans les secteurs d'activité des entreprises de la branche. Dans ce cadre, la CPNE examine annuellement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et propose des conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux réaffirment l'intérêt d'une coordination des différentes instances de branche présentes dans le Groupe BPCE (CPNE et observatoires notamment), dans le respect des prérogatives de chacune d'entre elles.

La CPNE a pour mission de définir les orientations et priorités à assigner aux politiques de formation. Chaque année, elle élabore les orientations formation et enjeux associés qui permettent de décliner opérationnellement les dispositifs de formation, modalités et outils adaptés aux besoins des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences.

En matière d'alternance, la CPNE propose les niveaux de prise en charge de l'ensemble des dispositifs concernés, en particulier des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la Pro-A*, de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, de l'exercice de la mission tutorale et de la mobilité des alternants (coûts contrats, indicateurs de suivi et politique de développement de l'alternance, suivi quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de l'alternance dans la branche...) ; elle peut proposer par ailleurs des orientations en matière de soutien aux investissements des CFA.

Elle définit la liste des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

Elle analyse les conditions de mise en œuvre des dispositifs de formation et apporte une attention particulière aux modalités pédagogiques associées.

Elle élabore la liste des :

- formations éligibles au CPF* pour la branche, en assure la mise à jour régulière et pilote les politiques de certification de la branche ;
- qualifications reconnues par la branche et contribue à l'identification des cursus susceptibles d'être inscrits au RNCP* (Répertoire national des certifications professionnelles) ou au répertoire spécifique.

Elle participe à la définition des priorités de financement et d'affectation des ressources de la SPP* (Section professionnelle paritaire).

La CPNE reçoit chaque année la présentation des éléments de bilan relatifs à la mise en œuvre dans les entreprises de la branche des actions correspondant aux priorités qu'elle a définies.

Elle formule des propositions et recommandations à l'attention de l'observatoire, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

À ce titre, elle fixe les orientations et priorités relatives aux financements par l'OPCO ATLAS en matière d'études métier et d'écriture des référentiels métiers et compétences pour la construction et l'évolution des diplômes relevant de son domaine, en lien avec les études de l'observatoire.

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue tant au niveau de la branche que des entreprises.

La CPNE a ainsi un rôle de relais et d'expertise vis-à-vis de la CPBP, organe de négociation de la branche, dans le cadre notamment des négociations trisannuelles des objectifs priorités et moyens de la formation professionnelle.

Les conclusions et recommandations de la CPNE sont par ailleurs communiquées par la DRH groupe BPCE aux DRH des entreprises de la branche pour transmission à leur CSE* et/ou commission formation.

La CPNE est composée de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de membres représentant les employeurs.

Le président de la CPNE est désigné pour un mandat de deux ans alternativement parmi les représentants des organisations syndicales et des employeurs. Il délègue l'envoi des convocations à BPCE.

La CPNE se réunit au moins trois fois par an.

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements de frais liés à la participation des représentants des organisations syndicales aux réunions de la CPNE, sont celles définies par la convention collective nationale de la branche Banque populaire du 1^{er} juillet 2015 et par les règles de prise en charge communiquées par BPCE.

Chapitre 3 OPCO ATLAS* : un outil au service de la politique de développement des compétences de la branche

L'OPCO ATLAS réunit les métiers de la banque et finance, du conseil, de l'ingénierie, du numérique et de l'expertise, soit quinze branches professionnelles à ce jour.

Article 19 | Missions de l'OPCO

Conformément à la législation en vigueur et à l'accord constitutif de l'OPCO ATLAS, ce dernier a pour principales missions :

- d'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;

- d’apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - établir la GEPP*,
 - élaborer les référentiels des certifications professionnelles de branche ;
 - accompagner le développement de l’alternance ;
- d’apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par l’observatoire ;
- d’assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME*), permettant :
 - d’améliorer l’information et l’accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - d’accompagner ces entreprises dans l’analyse et dans la définition de leurs besoins de formation ;
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et les AFEST*.

La branche s’implique dans les missions de l’OPCO ATLAS, tant dans le cadre de son conseil d’administration, que au plus près des entreprises et salariés des secteurs de la branche, au sein de la SPP* (Section professionnelle paritaire) et filière banque.

Elle veille également à la pertinence des orientations, des travaux et du fonctionnement des CPT* (commissions paritaires transversales) interbranches telles que décrites à l’article 14 de l’accord constitutif de l’OPCO ATLAS du 20 décembre 2018.

Article 20 | La section professionnelle paritaire (SPP*)

Dans le cadre des prérogatives du conseil d’administration de l’OPCO* ATLAS et dans le respect des accords de branche et des décisions de la CPNE de la branche, la SPP a les missions suivantes :

- examiner et analyser les orientations en matière de prospective métiers et de certifications, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par la CPNE* ;
- identifier les actions et moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des CPT* de l’OPCO ATLAS ;
- suivre la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l’OPCO dans le cadre de son service de proximité ;
- assurer l’application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d’apprentissage en lien avec la CPNE ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participer à la réflexion sur les besoins spécifiques des secteurs de la branche ;
- superviser l’affectation des fonds confiés à l’OPCO par France compétences (enveloppes alternance et TPE-PME*).

L’OPCO ATLAS met en œuvre les décisions prises en application du présent accord et des décisions de la CPNE*, conformément aux règles légales et conventionnelles. L’OPCO gère directement tous les dossiers conformes aux décisions du présent accord et de la SPP*.

Tout projet de convention soumis à la signature de l’OPCO ATLAS, engageant des fonds gérés par la SPP, lui est présenté et fait l’objet d’une discussion et, le cas échéant, d’une délibération.

Outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle, la SPP organise dans le respect de la convention d'objectifs et de moyens de l'OPCO ATLAS et des dispositions prévues par le conseil d'administration de l'OPCO ATLAS :

- le financement d'éventuelles études prospectives diligentées par la branche pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, et d'ingénierie de formation et de certification ;
- le financement d'actions de promotion des métiers et de l'alternance ;
- l'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des entreprises de la branche sur les dispositifs existants.

Chapitre 4 Les instances représentatives du personnel

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue que met en place l'entreprise.

Ainsi, le CSE* est informé et consulté sur les orientations générales de la formation, le plan de développement des compétences, et plus généralement débat avec le représentant de l'entreprise sur les enjeux et la politique de formation que celle-ci souhaite porter pour assurer le maintien et l'adaptation des compétences des salariés sur leur poste de travail mais également le développement de leur employabilité tant interne qu'externe.

Chapitre 5 La communication auprès des salariés

Pour apprécier au mieux le déroulement de sa carrière et envisager les évolutions liées à ses attentes, chaque salarié de la branche doit pouvoir être en mesure de disposer des éléments d'information relatifs à l'évolution de son entreprise. Un plus large accès à l'information permet ainsi d'encourager l'expression des besoins individuels de formation afin de rendre le salarié acteur de son projet professionnel.

Ainsi, la DRH de chaque entreprise de la branche s'engage à communiquer, selon ses modalités sur l'ensemble des dispositifs de formation (intranet, supports papiers, etc.), afin de permettre à tout salarié d'accéder facilement aux données pertinentes concernant les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers en regard de l'environnement (réglementaire, clientèle...).

La branche fera par ailleurs une communication sur le contenu de cet accord que les entreprises relayeront auprès de leurs salariés.

D'une façon générale, la branche s'attache à rendre accessible aux salariés les outils d'information et de communication, ainsi que différentes études, aujourd'hui regroupés, entre autres, dans l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences au fur et à mesure de leur élaboration.

Cette communication est réalisée notamment dans l'intranet groupe/entreprise au moyen de l'outil JUMP*.

Titre 6 Dispositions finales

Article 21 | *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Article 22 | *Suivi de l'accord*

Un bilan de l'accord sera présenté en CPNE préalablement à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle.

Par ailleurs, lors de la publication du prochain plan stratégique, un point sera fait en CPNE sur le présent accord afin de s'assurer de sa cohérence.

Article 23 | Demande de révision et dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de trois mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 24 | Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 10 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 AFEST

L'AFEST – Action de formation en situation de travail est une modalité de formation ouverte par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Elle alterne à la fois :

- des séquences d'apprentissage au travers de mises en situation pratiques accompagnées ;
- une séquence d'ancrage obligatoire à réaliser au travers d'une séance « réflexive » et une action d'évaluation systématique pour matérialiser le développement effectif de nouvelles compétences.

4 critères légaux précisent les conditions de la mise en œuvre d'une AFEST :

- analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- mise en place de phases réflexives distinctes des mises en situation de travail ;
- évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Diagnostic des besoins

Manager et salarié échangent sur les besoins de formation et font le point sur les savoir-faire et savoir-être du salarié en fonction du poste occupé et de l'objectif visé en développement de compétence.

Le manager remonte les besoins identifiés à la DRH.

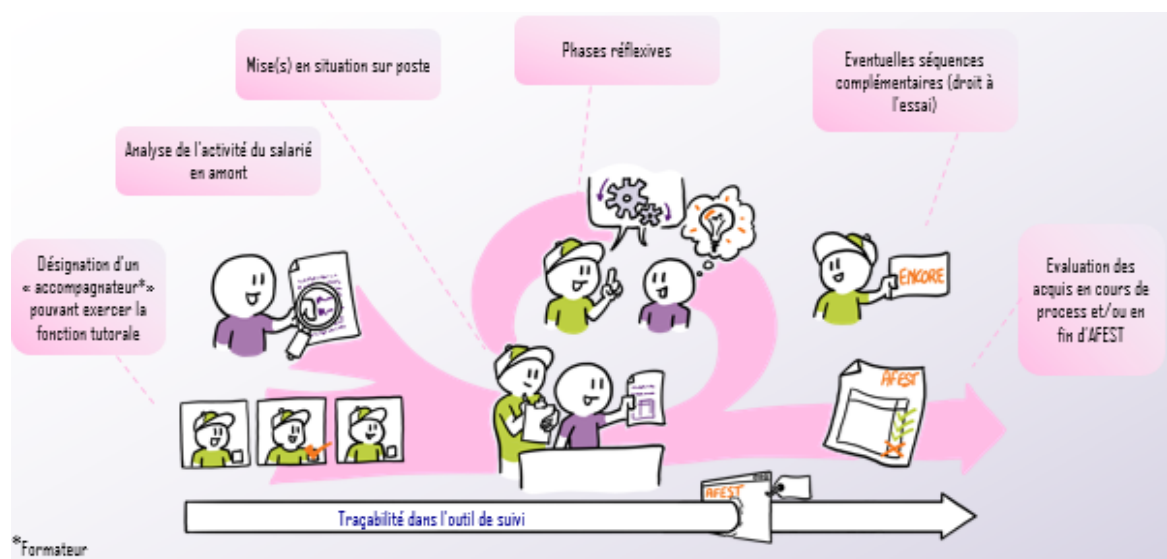
Qui peut être formateur AFEST ?

Le formateur AFEST peut être un formateur, un tuteur, un référent métier ou un collègue expert du domaine.

La posture du formateur AFEST est différente de celle du formateur traditionnel ; ce n'est pas le « sachant » ; il ne montre pas, il explique et surtout il doit être en capacité d'échanger.

Qu'est-ce qu'une phase réflexive ?

Une phase réflexive est un temps distinct de la situation de travail pendant laquelle l'apprenant prend du recul sur sa pratique : « j'ai réussi comment ? j'ai échoué pourquoi ? ».



Annexe 2 Conseil en évolution professionnelle

<http://www.mon-cep.org/>

<https://www.opco-atlas.fr/particulier/conseil-en-evolution-professionnelle.html>

Pour les actifs occupés, il est délivré par les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences. Les informations relatives au CEP* et permettant de trouver l'opérateur régional compétent sont accessibles depuis les sites ci-dessus.

Le CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un accueil individualisé et adapté à son besoin. À ce titre, il dispose d'un premier niveau de conseil lui permettant d'exprimer sa demande, de disposer d'une information individualisée et d'identifier les démarches envisageables pour la mise en œuvre de son projet.

S'il le souhaite, il peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé lui permettant d'être accompagné dans la concrétisation de son projet d'évolution professionnelle, en identifiant avec le conseiller un plan d'action recensant les différentes étapes à mener pour sa réalisation. Il s'agit d'identifier les dispositifs et prestations à mobiliser, de définir les démarches personnelles à engager, et d'envisager les conditions de financement du projet.



À l'occasion de l'entretien professionnel le salarié est informé de l'existence du CEP*.

Annexe 3 Le Compte personnel de formation (CPF)

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation>

Propriété du CPF

Le CPF est universel. Il est ouvert à toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi (y compris les alternants) ou à la recherche d'un emploi. Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est individuel. Il est attaché à la personne et mobilisable à l'initiative exclusive de son bénéficiaire.

Pour l'accès au compte CPF via le site ou l'application, il est nécessaire de renseigner son profil avec mot de passe (communiqués lors de la création du compte), La sécurisation de cet accès a été renforcée par l'identification FranceConnect+.

Les formations éligibles au CPF

Pour qu'une formation soit éligible, elle doit être sanctionnée soit :

- par une certification professionnelle enregistrée au RNCP* ;
- par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP* ;
- par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Sont également éligibles :

- 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 ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions fixées à l'article L. 6323-6-1 du code du travail.

Modalités d'utilisation du CPF

Le salarié peut mobiliser son compte pour suivre une des formations éligibles au CPF.

Le CPF peut être mobilisé en complément :

- d'une action de formation inscrite au plan de développement des compétences ;
- d'une action de formation suivie dans le cadre d'une Pro-A*.

Les droits acquis sont mobilisés à l'initiative du titulaire afin de suivre une formation ; cette formation peut être suivie en dehors du temps de travail ou pendant le temps de travail. Dans ce dernier cas, l'accord de l'employeur est obligatoire.

Lorsque la formation est organisée en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié peut mobiliser l'ensemble de ses droits à congés payés et jours de RTT selon les règles habituelles de prise de congés. Lorsqu'il existe, le salarié peut également mobiliser ses droits CET* (compte épargne-temps), selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Lorsque ces congés et éventuels jours sur le CET ne sont pas suffisants, le salarié doit demander une autorisation d'absence non rémunérée à son employeur.

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 pour une formation d'une durée de six mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Formations à l'initiative des salariés accompagnées par l'employeur

Lorsque le CPF s'inscrit dans le cadre d'un programme de formation co-construit avec l'employeur au regard des enjeux stratégiques, tels que définis par l'entreprise dans le plan de développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à prévoir des modalités d'abondement du compte, dans les deux cas suivants :

- le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation ;
- les droits à congés et repos ne permettent pas la réalisation de l'action de formation en totalité hors temps de travail.

Par ailleurs, un effort particulier pourra être fait pour les salariés considérés comme prioritaires par l'entreprise dans le cadre de la gestion de ses emplois.

Dans ces cas, le salarié peut solliciter un abondement en temps ou en fiduciaire auprès de son employeur pour assurer le financement de tout ou partie du reste à charge.

De la même façon, lorsque l'employeur inscrit, dans le cadre du plan de développement des compétences, un salarié à une formation constituant un bloc de compétences d'une certification professionnelle inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique, il informe le salarié sur la certification et les moyens que celui-ci pourrait mettre en œuvre dans le cadre du CPF pour acquérir la totalité de la certification.

Financement des formations éligibles au CPF*

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférentes à la formation en CPF sont pris en charge par la CDC*, en fonction des droits acquis et des abondements éventuels portés sur le CPF* du salarié. La CDC* assure la prise en charge des actions jusqu'au paiement des prestataires.

Après sollicitation de l'employeur pour un complément financier éventuel, les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du CPF et par les différents abondements auxquels le salarié peut avoir accès restent à la charge du titulaire du compte.

Annexe 4 **Projet de transition professionnelle (PTP)**

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018>

<https://www.opco-atlas.fr/particulier/transition-pro.html>

De quoi s'agit-il ?

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. Il remplace le congé individuel de formation (CIF). Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

Tout salarié peut demander à mobiliser ses droits inscrits sur son CPF dans le cadre d'un PTP.

Conditions pour en bénéficier

Le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, quel que soit la nature des contrats successifs.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour les salariés mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Démarche auprès de l'employeur

L'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation pour tout ou partie pendant son temps de travail.

Dans ce cas, le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant :

- date de la formation et date de l'examen concerné ;
- intitulé de la formation ;
- durée de la formation ;
- organisme qui réalise la formation.

Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.

Formation de 6 mois ou plus

Si elle s'effectue en 1 fois à temps plein, la demande doit être formulée au plus tard 120 jours avant le début de la formation.

L'employeur a 30 jours pour répondre au salarié. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est considérée accordée.

L'employeur peut différer le congé de transition professionnelle :

- lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Ce report ne peut excéder 9 mois et nécessite l'avis du comité social et économique ;

- lorsque plusieurs salariés sont simultanément absents au titre d'un congé de transition professionnelle. Dans les entreprises de 100 salariés et plus, il peut y avoir report lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé dépasse 2 % de l'effectifs total.

Où s'adresser ?

La demande de prise en charge d'un PTP est adressée par le salarié à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), aussi appelée association Transition Pro, compétente pour son lieu de résidence principale ou celle compétente pour son lieu de travail. Si la formation se déroule en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié aura préalablement obtenu l'accord de son employeur pour bénéficier du congé de transition professionnelle.

Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise ou non la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié. Le PTP est pris en charge par l'association Transition Pro.

Le salarié en CDD peut également adresser une demande de prise en charge d'un PTP. Cette demande se fait auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente au cours de l'exécution de son contrat de travail.

L'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation pour tout ou partie pendant son temps de travail.

L'action de formation devra débuter au plus tard 6 mois après le terme de son contrat de travail.

Durée

La durée de l'action suivie par le bénéficiaire est variable, en fonction de la formation concernée.

Rémunération

La rémunération due au titre du PTP est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet, déterminé en fonction des salaires perçus au cours d'une période de référence.

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ à 1 an ou ≤ à 1 200 h	> à 1 an ou > à 1 200 h
≤ 2 × Smic	100 % du SR	100 % du SR au-delà d'un an
> 2 × Smic	90 % du SR plancher 2 × le SMIC	60 % du SR au-delà d'un an plancher 2 × le Smic

Statut du salarié en formation

Le temps passé en congé de formation est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

Durant le congé, son contrat de travail continue de produire ses effets : le salarié reste électeur et éligible ; il exerce ses mandats. Il bénéficie du maintien de la protection sociale assurée par son entreprise. Il peut être licencié pour raison économique durant son congé comme tout autre salarié.

À son retour en entreprise, après son congé, le salarié retrouve un poste de travail correspondant à sa qualification antérieure et à sa rémunération. Il ne doit pas y avoir de modification substantielle de son contrat de travail.

Délai de franchise entre 2 PTP

Un salarié ayant bénéficié d'un PTP doit attendre un certain délai, dit délai de franchise, avant de pouvoir bénéficier d'un autre PTP.

Ce délai de franchise ne peut pas être inférieur à 6 mois et supérieur à 6 ans.

Annexe 5 Bilan de compétences

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- les salariés du secteur privé ;
- les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi ;
- les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.

Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

Il permet :

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

Comment est mis en œuvre le bilan de compétences ?

Les bilans de compétences sont éligibles au CPF* :

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

■ Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF* est mobilisé.

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un CÉP*. Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CÉP*, en lien avec le prestataire externe.

Le document de synthèse peut être communiqué à la demande du bénéficiaire, à son conseiller CÉP*, dans la mesure où :

- le CÉP* est délivré dans un espace neutre, hors de l'entreprise ;
- le conseiller CÉP* est soumis à l'obligation de discrétion professionnelle (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées) ;
- le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller CÉP* sur son projet d'évolution professionnelle.

Comment se déroule un bilan de compétences ?

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

■ Une phase préliminaire a pour objet :

- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

■ Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence ;
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

■ Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Où faire un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés.

Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont certifiés sur la base de critères définis par décret en conseil d'État.

Annexe 6 Validation des acquis de l'expérience (VAE)

<http://www.vae.gouv.fr/>

<https://www.opco-atlas.fr/particulier/vae.html>

Obtenir une certification grâce à son expérience

Toute personne, quel que soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'une activité en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au RNCP*.

■ La VAE n'est pas :

- une conversion automatique de l'expérience en certification ;
- de la formation.

■ Elle se distingue de :

- la validation des acquis professionnels dit « VAP de 1985 » ;
- la validation des études supérieures dit « VES ».

À quoi ça sert ?

Obtenir une certification.

Mettre en cohérence sa certification avec son niveau de responsabilité.

Valider son expérience pour soi.

Faire reconnaître ses compétences.

Obtenir un niveau de qualification permettant d'accéder à une formation d'un niveau supérieur ou de s'inscrire à un concours.

Changer d'emploi.

Évoluer professionnellement/obtenir une augmentation ou une promotion professionnelle.

Développer sa confiance en soi.

Comment ça marche ?

Vous transmettez au ministère ou à l'organisme certificateur un dossier décrivant votre expérience. Ensuite, selon la certification, vous serez mis en situation professionnelle devant un jury ou vous lui présenterez votre dossier. Dans les deux cas, le jury s'entretiendra avec vous et prendra une décision de validation totale, partielle ou d'un refus de validation. L'ensemble de la démarche dure entre huit et douze mois (de la définition du projet jusqu'aux épreuves de validation devant le jury).

La certification obtenue par la VAE a la même valeur que celle obtenue par la voie de la formation. Entreprendre une démarche de VAE ne se résume pas à une simple formalité, cela vous demande une réelle implication et de la motivation pour relever ce challenge.

Si vous êtes salarié, vous pouvez solliciter l'aide de votre employeur si vous le souhaitez. À défaut, vous n'êtes pas tenu d'avertir votre employeur de la démarche.

Le salarié pour financer une VAE peut mobiliser son CPF*.

L'OPCO ATLAS* a pour vocation notamment de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de VAE, notamment à travers son site internet, et de prévoir un lien vers les informations disponibles sur www.vae.gouv.fr.

La démarche de VAE relève de l'initiative du salarié. Toutefois, elle peut être précédée et/ou suivie par un entretien avec la DRH de l'entreprise, qui assistera le salarié dans le montage de son dossier.

L'entreprise peut par ailleurs prévoir une autorisation d'absence supérieure à 48 heures par session d'évaluation.

Il est rappelé que ce dispositif est évoqué lors de l'entretien professionnel.

Annexe 7 Contrat d'apprentissage

La durée du contrat

Contrat d'apprentissage à durée indéterminée

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage qui dure le temps du cycle de la formation. La période d'apprentissage est régie par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

Une fois la période d'apprentissage terminée, le contrat se poursuit comme tout contrat de travail à durée indéterminée (CDI*).

Une période d'essai ne peut pas être prévue à l'issue de la période d'apprentissage.

Contrat d'apprentissage à durée déterminée

La durée du contrat d'apprentissage est d'un à trois ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de six mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à quatre ans pour les travailleurs handicapés.

Les signataires du présent accord décident que, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un CDI* dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Le contrat d'apprentissage accessible aux salariés de l'entreprise

Désormais accessible jusqu'à 29 ans révolus (voire 35 ans au plus dans les conditions listées à l'article D. 6222-1 du code du travail), l'apprentissage peut s'avérer une voie de qualification intéressante pour permettre à des jeunes salariés de progresser et d'acquérir de nouvelles qualifications, en début de carrière professionnelle.

Ainsi, un salarié en contrat à durée indéterminée de moins de 30 ans, souhaitant obtenir un diplôme ou titre dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, pourra solliciter sa DRH afin d'exposer son projet. La DRH l'étudiera et sous réserve de son acceptation, un avenant à son contrat de travail sera établi. Cet avenant couvrira la durée de la formation en alternance garantissant notamment son maintien de salaire et la possibilité d'un retour anticipé en cas d'abandon de la formation.

En cas de retour anticipé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire. Sa qualification et sa rémunération sont au moins équivalentes.

Mise en œuvre de l'apprentissage

Pour permettre à la période d'apprentissage de se dérouler dans des conditions satisfaisantes tant du point de vue de l'apprenti(e) que de l'entreprise, un suivi régulier du salarié est organisé.

Rémunération

Les parties signataires rappellent que les titulaires de contrat d'apprentissage perçoivent une rémunération fixée par les dispositions légales.

Lorsque la durée maximale de l'apprentissage (3 ans) est prolongée pour le salarié reconnu travailleur handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages légaux afférents à la dernière année de la durée du contrat.

Maître d'apprentissage et évaluation

Pendant le contrat d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé « maître d'apprentissage », autre que son manager, dans la mesure du possible.

L'activité de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Annexe 8 Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale. Ce dispositif vise, notamment, les jeunes de niveau de formation initiale inférieur ou égal au baccalauréat ;
- aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Modalités

Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre :

- d'un contrat à durée indéterminée (CDI*) débutant par une période d'actions de professionnalisation d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois ;
- d'un contrat à durée déterminée (CDD*), pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Dans ce cas l'entreprise s'inscrit, pour le salarié ayant satisfait aux évaluations, dans une logique de transformation en CDI*.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par le bénéficiaire et l'employeur en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle.

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un CDD* ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI* peut être allongée jusqu'à 24 mois en fonction des publics et programme de qualification envisagés.

Enfin, cette durée peut être portée à 36 mois pour les publics prioritaires identifiés par la CPNE.

Durée de la formation

La durée minimale des actions de formation est comprise entre 15 % – sans pouvoir être inférieure à 150 heures – et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation en fonction de la liste des qualifications établie par la CPNE.

Cette durée peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour les formations le nécessitant. En tant que de besoin, ces formations sont définies par la CPNE.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparé et selon le niveau initial des publics visés par le présent accord, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

L'OPCO ATLAS s'assure de la conformité du contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation, au regard des priorités et des enveloppes budgétaires, fixées par la CPNE.

Rémunération de la formation

La rémunération annuelle minimale des salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation est calculée en fonction de leur niveau de formation dans les conditions suivantes : elle ne peut être inférieure à 70 % du salaire annuel minimal de branche de son niveau de classification, ou, à 80 % dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'un titre ou d'un diplôme supérieur à celui d'un baccalauréat ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les montants des rémunérations annuelles prévus ci-dessus sont calculés *pro rata temporis*, en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés âgés de 26 ans et plus, la rémunération minimale ne peut être inférieure à 100 % du Smic ou à 85 % du salaire annuel minimal de branche de son niveau de classification.

Financement du contrat de professionnalisation

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'OPCO ATLAS selon les niveaux de prise en charge fixés par la CPNE, et à défaut par décret.

L'OPCO ATLAS apporte à la CPNE son appui technique pour la détermination de ces niveaux de prise en charge. La CPNE prend également en compte les éventuelles recommandations de France compétences.

Par ailleurs, un complément de forfait de prise en charge par l'OPCO ATLAS est prévu pour des publics prioritaires.

Annexe 9 Glossaire

AFEST : action de formation en situation de travail.

ATLAS : opérateur de compétence des services financiers et du conseil.

CDC : Caisse des dépôts et consignations.

CDD : contrat à durée déterminée.

CDI : contrat à durée Indéterminée.

CEP : conseil en évolution professionnelle.

CFA : centre de formation d'apprentis.

CPF : compte personnel de formation.

CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi.

CPIR : commission paritaire interprofessionnelle régionale.

CPT : commissions paritaires transversales.

CQP : certificat de qualification professionnelle.

CSE : comité social et économique.

DIF : droit individuel à la formation.

FOAD : formation ouverte à distance.

GEPP : gestion des emplois et des parcours professionnels.

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

JUMP : nom de l'outil de communication sur l'intranet, qui permet de découvrir l'ensemble des métiers du groupe (bibliothèque des emplois repères groupe) et les passerelles de mobilité possibles entre ces emplois.

MOBILIWAY : nom de la plateforme intranet du groupe d'informations et de préparation à la mobilité interne.

MOOC : Massive Online Open Course (cours en ligne ouvert et massif).

OPCO : opérateur de compétences.

OPMQC : observatoire prospectif des métiers des qualifications et des compétences.

Pro-A : promotion ou reconversion par l'alternance.

PTP : projet de transition professionnelle (ou CPF de transition).

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.

SPP : section professionnelle paritaire.

TPE-PME : très petites entreprises – petites et moyennes entreprises.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

Convention collective nationale

IDCC : 3230 | **PRESSE D'INFORMATION SPÉCIALISÉE**
(Employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres)

Protocole d'accord du 15 novembre 2023

à l'accord du 17 septembre 2021
relatif aux classifications et minima garantis (annexe III)

NOR : ASET2351203M

IDCC : 3230

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

FNPS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNJ CGT ;

F3C CFDT ;

FO SNEP ;

Solidaires SNJ,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'engagement pris lors de la conclusion du protocole d'accord en date du 24 juillet 2023 et entré en vigueur le 1^{er} octobre 2023, les partenaires sociaux ont poursuivi leurs discussions sur l'évolution des minima garantis des employés, techniciens agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée.

Prenant en considération l'évolution de l'inflation, ses conséquences tant pour les salariés que les éditeurs de la presse d'information spécialisée, les syndicats représentatifs et la FNPS, réunis les 11 et 27 octobre 2023, ont trouvé un accord sur la mise en place de la nouvelle grille de minima garantis ci-dessous :

(Voir page suivante.)

Minima garantis employés techniciens agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée CCNT IDCC 3230

Temps plein 151,67 heures.

(En euros.)

Niveaux	Minimum garanti	À 3 ans 2 %	À 6 ans 4 %	À 9 ans et plus 6 %
9	3 494	3 564	3 634	3 704
8	3 253	3 318	3 383	3 448
7	2 861	2 919	2 976	3 033
6	2 502	2 553	2 602	2 652
5	2 323	2 369	2 416	2 462
4	2 075	2 116	2 158	2 200
3	1 948	1 988	2 026	2 066
2	1 857	1 893	1 930	1 968
1	1 800	1 836	1 872	1 908

Entrée en vigueur et extension

La nouvelle grille des minima garantis en annexe du présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024. Les parties conviennent par ailleurs que la FNPS saisira dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, en vue de l'extension du présent accord.

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires considèrent que, la branche de la presse spécialisée étant composée d'une part non négligeable de petites et très petites entreprises, le présent accord a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés, acteurs majeurs de la branche et à l'origine de sa diversité et de la réalité de son économie.

Fait à Paris, le 15 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3243** | **COMMERCE DE QUINCAILLERIE, FOURNITURES INDUSTRIELLES, FERS, MÉTAUX ET ÉQUIPEMENT DE LA MAISON**
(24 novembre 2021)

Accord du 9 novembre 2023

relatif à la faculté pour les entreprises de mettre en œuvre
un dispositif-type d'intéressement

NOR : ASET2351224M

IDCC : 3243

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

FFQ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Par le présent accord, les parties ont souhaité faciliter et favoriser l'adoption de l'intéressement par les entreprises de la branche, en leur permettant d'adhérer à un dispositif d'intéressement aux résultats de l'entreprise, défini par la branche :

- soit en concluant un accord d'entreprise d'adhésion ;
- soit, pour les entreprises de moins de 50 salariés, en adoptant un document unilatéral d'adhésion de l'employeur.

Ainsi les parties sont convenues de mettre à la disposition des entreprises de la branche, selon leur situation, un accord-type d'adhésion (annexe 1) et un document unilatéral-type d'adhésion (annexe 2), qu'elles peuvent utiliser directement en indiquant les différentes options qu'elles retiennent parmi les choix qui leur sont laissés.

La mise en œuvre de l'intéressement dans l'entreprise est facultative.

Les entreprises restent libres de le mettre ou non en place et, le cas échéant, d'appliquer ou non le dispositif d'intéressement proposé par le présent accord de branche. Elles peuvent

ainsi décider de mettre en place l'intéressement par un accord distinct du dispositif figurant en annexe au présent accord, conclu selon les modalités prévues au I de l'article L. 3312-5 du code du travail.

En tout état de cause, les signataires du présent accord rappellent que l'intéressement, lorsqu'il est mis en place, demeure aléatoire dans son principe comme dans son montant ; il ne saurait être considéré comme un avantage acquis.

Les parties rappellent que les entreprises employant au moins 50 salariés, ainsi que les entreprises constituant une unité économique et sociale mentionnée à l'article L. 2313-8 du code du travail et composée d'au moins 50 salariés, doivent mettre en œuvre un accord de participation, dans les conditions prévues par les articles L. 3321-1 et suivants du code du travail.

Le présent accord sera applicable sous réserve de son agrément délivré par l'autorité administrative compétente dans les conditions prévues aux articles L. 3345-4 et D. 3345-6 du code du travail, et entrera en vigueur dans les conditions prévues à l'article 5 ci-dessous.

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes, dans le cadre des dispositions de l'article L. 3312-8 du code du travail.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021.

Article 2 | Mise en œuvre du dispositif d'intéressement de branche par les entreprises quel que soit leur effectif

Toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, qui le souhaite, peut adhérer au dispositif d'intéressement proposé par la branche, pour une durée comprise entre un an et cinq ans.

Pour cela, elle doit conclure en son sein un accord d'adhésion au moyen de l'accord-type figurant en annexe 1 au présent accord de branche, selon l'une des modalités prévues au I de l'article L. 3312-5 du code du travail. Les parties au présent accord encouragent les entreprises, en présence d'un ou plusieurs délégués syndicaux dans l'entreprise, à privilégier la voie de l'accord collectif de droit commun visé au 1^o du I de l'article L. 3312-5 du code du travail.

Les parties dans l'entreprise doivent sélectionner les choix qu'elles retiennent parmi ceux qui leur sont laissés au sein de l'accord-type figurant en annexe 1.

L'accord d'adhésion doit être conclu avant le 1^{er} jour de la 2^e moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet. Il doit, de plus, être déposé dans un délai de 15 jours à compter de cette date limite, selon les modalités prévues à l'article D. 3313-1 du code du travail. Ainsi, par exemple, si l'exercice annuel servant de période de référence correspond à l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre, l'accord d'adhésion doit être conclu le 30 juin au plus tard, et déposé le 15 juillet au plus tard, pour être applicable à l'année en cours.

Si l'option en ce sens a été retenue au sein de l'accord d'adhésion, celui-ci sera renouvelé tacitement, pour une durée égale à la durée initiale, à condition qu'aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement dans les conditions prévues par la loi ne demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance. Le renouvellement par tacite reconduction pourra intervenir une fois ou plusieurs fois, selon le choix opéré au sein de l'accord d'adhésion.

Article 3 | Mise en œuvre du dispositif d'intéressement de branche par les entreprises de moins de 50 salariés

Toute entreprise de moins de 50 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, qui le souhaite, peut adhérer au dispositif d'intéressement proposé par la branche, pour une durée comprise entre un an et cinq ans :

- soit en concluant en son sein un accord d'adhésion au moyen de l'accord-type figurant en annexe 1, dans les conditions visées à l'article 2 ci-dessus ;
- soit en optant pour l'application de ce dispositif au moyen d'un document unilatéral d'adhésion de l'employeur. En cas d'adoption d'un document unilatéral, l'employeur doit sélectionner les choix qu'il retient parmi ceux qui lui sont laissés au sein du document unilatéral-type d'adhésion de l'employeur figurant en annexe 2.

L'adoption du document unilatéral d'adhésion de l'employeur est précédée de l'information du comité social et économique, s'il existe, ainsi que des salariés, par tous moyens.

Le document unilatéral d'adhésion doit être signé avant le 1^{er} jour de la 2^e moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet. Il doit, de plus, être déposé, dans un délai de 15 jours à compter de cette date limite, selon les modalités prévues à l'article D. 3313-1 du code du travail. Ainsi, par exemple, si l'exercice annuel servant de période de référence correspond à l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre, le document unilatéral d'adhésion doit être signé le 30 juin au plus tard, et déposé le 15 juillet au plus tard, pour être applicable à l'année en cours.

Article 4 | Suivi de l'application des dispositions de l'accord de branche

Une copie des accords d'entreprise d'adhésion et documents unilatéraux d'adhésion conclus ou adoptés en application du présent accord devront être transmis à la CPPNI.

Cette transmission peut être faite soit à l'adresse postale de la CPPNI qui est actuellement la suivante : FFQ – CPPNI, La Cité des Entreprises, 60, avenue Jean-Mermoz, 69373 Lyon Cedex 08 ; soit à l'adresse électronique : secretariat@ffq-france.org.

Un bilan de la mise en œuvre du présent accord de branche sera effectué une fois par an en CPPNI.

Article 5 | Formalités et conditions d'entrée en vigueur du présent accord de branche

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, il sera déposé, accompagné de ses annexes, en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

L'application du présent accord est conditionnée à son agrément en application des articles L. 3345-4 et D. 3345-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent qu'il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de son agrément.

Indépendamment de l'agrément, elles conviennent d'en demander simultanément l'extension au ministre chargé du travail.

Ainsi le présent accord sera applicable :

- pour les entreprises relevant de son champ d'application et adhérentes à l'organisation patronale signataire, dès le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'agrément ;

- pour les entreprises relevant de son champ d’application et non-adhérentes à l’organisation patronale signataire, après publication de l’arrêté d’extension et de l’arrêté d’agrément, dans les conditions suivantes :
 - à compter de la date de publication de l’arrêté d’extension si l’extension intervient postérieurement au 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de l’arrêté d’agrément ;
 - à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de l’arrêté d’agrément si l’extension est intervenue antérieurement à cette date.

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

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

Fait à Lyon, le 9 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Accord-type d'adhésion au dispositif d'intéressement de branche

Entre :

L'entreprise..... représentée par....., en qualité de.....,
d'une part,

et :

Option 1 : ☐ ^[1] Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise suivantes :

L'organisation..... représentée par....., en qualité de délégué(e)
syndical(e),

L'organisation..... représentée par....., en qualité de délégué(e)
syndical(e),

L'organisation..... représentée par....., en qualité de délégué(e)
syndical(e),

L'organisation..... représentée par....., en qualité de délégué(e)
syndical(e),

L'organisation..... représentée par....., en qualité de délégué(e)
syndical(e).

Option 2 : ☐ ^[2] Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise suivantes :

L'organisation..... représentée par....., ayant reçu mandat à cet effet,

L'organisation..... représentée par....., ayant reçu mandat à cet effet.

Option 3 : ☐ ^[3] Le comité social et économique, ayant approuvé le présent accord d'adhésion à la majorité des membres titulaires présents, au cours d'une réunion du....., représenté par..... en vertu du mandat reçu du comité à cet effet.

Option 4 : ☐ ^[4] L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié le présent accord à la majorité des deux tiers.

[1] Conclusion par convention ou accord collectif de travail de droit commun (avec les délégués syndicaux) : article L. 3312-5, I, 1° du code du travail. Si le nombre de lignes est insuffisant, il convient d'en ajouter.

[2] Conclusion par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise : article L. 3312-5, I, 2° du code du travail. Si le nombre de lignes est insuffisant, il convient d'en ajouter.

[3] Conclusion par accord conclu au sein du comité social et économique : article L. 3312-5, I, 3° du code du travail.

[4] Conclusion par ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur : article L. 3312-5, I, 4° du code du travail.

Option 5 : ☐^[1] L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié le présent accord à la majorité des deux tiers. Ladite ratification intervient à la suite d'une demande conjointe effectuée par la direction de l'entreprise et :

- ☐ Le comité social et économique ;
- ☐ L' (les) organisation(s) syndicale(s) représentative(s) dans l'entreprise.

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit, en application de l'article 2 de l'accord de branche du 9 novembre 2023 :

Préambule

Le présent accord d'intéressement a pour but d'associer collectivement les salariés aux résultats de l'entreprise.

Il précise :

- la période pour laquelle il est adopté ;
- les bénéficiaires de l'intéressement ;
- les modalités de calcul de l'enveloppe d'intéressement ;
- les critères de répartition de cette enveloppe entre les bénéficiaires ;
- les conditions de versement ;
- les modalités d'information des bénéficiaires ;
- les modalités de suivi de l'exécution de l'accord ;
- les procédures de règlement des différends liés à l'application de l'accord ou sa révision.

Les modalités de calcul choisies à l'article 5 ont été retenues en raison :

.....
.....
.....
.....^[2]

Les modalités de répartition choisies à l'article 7 ont été retenues en raison :

.....
.....
.....
.....^[3]

De par sa nature aléatoire, l'intéressement est variable dans son montant mais aussi dans son principe.

Ainsi, si les conditions requises par le présent accord ne sont pas satisfaites, l'intéressement peut être nul.

[1] Conclusion par ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur alors qu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique. La ratification doit alors être demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité : article L. 3312-5, I, 5° du code du travail.

[2] Préciser les raisons ayant conduit à choisir l'option retenue à l'article 5.

[3] Préciser les raisons ayant conduit à choisir l'option retenue à l'article 7.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord d'intéressement s'applique au sein de l'entreprise.....^[1].

L'employeur atteste que l'entreprise satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel.

Article 2 | Période d'application

■ Durée :

Option 1 : ☐ L'entreprise adhère au présent accord d'intéressement pour une durée de 1 an correspondant à 1 exercice comptable de l'entreprise, soit du..... au.....

Option 2 : ☐ L'entreprise adhère au présent accord d'intéressement pour une durée de 2 ans correspondant à 2 exercices comptables de l'entreprise, soit du..... au.....

Option 3 : ☐ L'entreprise adhère au présent accord d'intéressement pour une durée de 3 ans correspondant à 3 exercices comptables de l'entreprise, soit du..... au.....

Option 4 : ☐ L'entreprise adhère au présent accord d'intéressement pour une durée de 4 ans correspondant à 4 exercices comptables de l'entreprise, soit du..... au.....

Option 5 : ☐ L'entreprise adhère au présent accord d'intéressement pour une durée de 5 ans correspondant à 5 exercices comptables de l'entreprise, soit du..... au.....

■ Situation à l'échéance de la période d'application :

Option 1 : ☐ L'adhésion au présent accord n'est pas susceptible de tacite reconduction. À sa date d'expiration, une nouvelle adhésion est possible, par la conclusion d'un nouvel accord d'entreprise d'adhésion, dans le respect des délais et formalités applicables.

Option 2 : ☐ À sa date d'échéance, l'adhésion au présent accord sera tacitement renouvelée une fois, pour une durée égale à la durée initiale, à condition qu'aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement dans les conditions prévues par la loi ne demande de renégociation dans les trois mois précédant cette date d'échéance.

Option 3 : ☐ À sa date d'échéance, l'adhésion au présent accord sera tacitement renouvelée, pour une durée égale à la durée initiale, à condition qu'aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement dans les conditions prévues par la loi ne demande de renégociation dans les trois mois précédant cette date d'échéance. Sauf renégociation demandée dans ces conditions, le renouvellement par tacite reconduction interviendra à chaque échéance.

Article 3 | Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de l'intéressement tous les salariés de l'entreprise disposant d'une ancienneté minimale de.....^[2], quelle que soit la forme de leur contrat de travail.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de

[1] Indiquer la dénomination sociale de l'entreprise.

[2] Préciser. Maximum 3 mois.

suspension du contrat de travail, ou du mandat social, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites. Elle s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Option 1 : ☐ Le bénéfice de l'intéressement est également ouvert, aux mêmes conditions, aux personnes visées à l'article L. 3312-3 du code du travail^[1].

Option 2 : ☐ Le bénéfice de l'intéressement n'est pas ouvert aux personnes visées à l'article L. 3312-3 du code du travail.

Article 4 | Régime de l'intéressement

Les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles, dans les conditions prévues à l'article L. 3312-4 du code du travail.

Les sommes réparties au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations de sécurité sociale^[2]. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Elles sont assujetties au forfait social, sauf pour les entreprises qui emploient moins de 250 salariés.

Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu (IR), hormis en cas d'affectation à un plan d'épargne s'il en existe un dans l'entreprise. Dans ce dernier cas, elles sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Option 1 : ☐ Il n'existe pas de plan d'épargne dans l'entreprise.

Option 2 : ☐ Il existe un plan d'épargne dans l'entreprise :^[3].

En tout état de cause, les régimes fiscal et social des sommes issues de l'intéressement seront ceux applicables au jour de leur versement.

Article 5 | Formule de calcul de l'enveloppe globale d'intéressement

L'enveloppe d'intéressement à répartir entre les bénéficiaires est calculée selon la formule suivante :

Option 1 : ☐ Seuil de déclenchement : l'intéressement au titre d'un exercice n'est calculé que si REX de l'exercice est positif et en augmentation d'au moins 3 % par rapport à REX de l'exercice précédent.

[1] Option uniquement ouverte dans les entreprises employant au moins 1 salarié et moins de 250 salariés. Sont visés :

- les chefs d'entreprises ;
- les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les personnes morales ;
- le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

NB : un accord d'intéressement ne peut être conclu dans une entreprise dont l'effectif est limité à 1 salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

[2] Les exonérations prévues aux articles L. 3312-4 et L. 3315-1 à L. 3315-3 du code du travail sont réputées acquises dès le dépôt et pour la durée d'application de l'accord d'adhésion à l'accord de branche agréé, dès lors que cette adhésion a été conclue ou signée dans les délais rappelés à l'article 13.

[3] Préciser la nature du plan d'épargne.

Calcul de l'enveloppe :

Augmentation du REX par rapport à l'exercice précédent	Enveloppe
< 3 %	I = 0
≥ 3 % et < 5 %	I = 2,5 % REX
≥ 5 % et < 6 %	I = 4,5 % REX
≥ 6 et < 7 %	I = 5 % REX
≥ 7 et < 8 %	I = 5,5 % REX
≥ 8 et < 9 %	I = 6 % REX
≥ 9 et < 9,5 %	I = 6,5 % REX
≥ 9,5 et < 10 %	I = 7 % REX
≥ 10 %	I = 8 % REX

Option 2 : ☐ Seuil de déclenchement : l'intéressement au titre d'un exercice n'est calculé que si RCAI – DP de l'exercice est positif et en augmentation d'au moins 5 % par rapport à RCAI – DP de l'exercice précédent.

Calcul de l'enveloppe :

Augmentation du RCAI – DP par rapport à l'exercice précédent	Enveloppe
< 5 %	I = 0
≥ 5 %	I = 5 % × (RCAI – DP)

Option 3 : ☐ Seuil de déclenchement : l'intéressement au titre d'un exercice n'est calculé que si RN est positif et $\geq 2 \% \times CA$.

Calcul de l'enveloppe :

RN	Enveloppe
$< 2 \% \times CA$	I = 0
$\geq 2 \% \times CA$	I = 10 % × (RN – 2 % × CA)

Option 4 : ☐ Seuil de déclenchement : l'intéressement au titre d'un exercice n'est calculé que si REX est positif et $\geq 3 \% \times CA$.

Calcul de l'enveloppe :

REX	Enveloppe
$< 3 \% \times CA$	I = 0
$\geq 3 \% \times CA$	I = 15 % × (REX – 3 % × CA)

Pour le calcul de la formule choisie ci-dessus :

I représente l'enveloppe globale d'intéressement ;

CA représente le chiffre d'affaires net de l'exercice (ligne FL de la liasse fiscale) ;

REX représente le résultat d'exploitation de l'exercice (ligne GG de la liasse fiscale) ;

RCAI représente le résultat courant avant impôts de l'exercice (ligne GW de la liasse fiscale) ;
DP représente les dividendes perçus (intégrés à la ligne GJ de la liasse fiscale : obtenir le détail) ;

RCAI – DP représente le RCAI visé ci-dessus diminué le cas échéant du montant des DP visés ci-dessus ;

RN représente le résultat net de l'exercice (ligne HN de la liasse fiscale).

Il est entendu que les données comptables issues de la liasse fiscale visées ci-dessus s'entendent après imputation de l'intéressement. Ainsi, l'entreprise devra en tenir compte dans la détermination de l'enveloppe globale d'intéressement.

L'enveloppe globale déterminée selon les modalités ainsi prévues est plafonnée conformément aux dispositions de l'article 6 et répartie entre les bénéficiaires conformément aux dispositions de l'article 7.

Article 6 | Plafonnement collectif et individuel de l'intéressement

Le montant global de l'intéressement, tel qu'il résulte de la formule visée à l'article 5, est plafonné à hauteur de 20 % du total des salaires bruts (incluant, en cas de choix pour l'option 1 à l'article 3, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente) versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise au cours de l'exercice au titre duquel l'intéressement est accordé.

Par conséquent, si l'application de la formule d'intéressement aboutit à ce que le montant global de l'enveloppe soit supérieur au plafond de 20 %, ce montant sera automatiquement ramené au niveau de ce plafond.

Le montant des primes d'intéressement distribuées à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du montant du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les salariés n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence dans les effectifs.

Article 7 | Répartition de l'intéressement

Le montant global de l'intéressement est réparti entre les bénéficiaires :

- soit à 100 % selon l'une des trois modalités suivantes^[1] ;
- soit en combinant deux des trois modalités suivantes^[2] ;
- soit en combinant les trois modalités suivantes^[3].

Modalité 1 : % du montant global de l'intéressement est réparti de manière uniforme entre les bénéficiaires.

Modalité 2 : % du montant global de l'intéressement est réparti proportionnellement aux salaires bruts perçus par les bénéficiaires. Les salaires bruts perçus s'entendent de la totalité des salaires (salaire de base et l'ensemble des compléments, accessoires ou majorations du salaire) soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de

[1] Affecter 100 % à l'une des modalités proposées et 0 % aux deux autres. Le total des trois pourcentages prévus à cet article doit être égal à 100 %.

[2] Indiquer en regard de deux des trois modalités proposées le pourcentage de l'enveloppe globale d'intéressement qui sera répartie selon cette modalité. Affecter 0 % à la troisième. Le total des trois pourcentages prévus à cet article doit être égal à 100 %.

[3] Indiquer en regard de chacune des trois modalités proposées le pourcentage de l'enveloppe globale d'intéressement qui sera répartie selon chaque modalité. Le total des trois pourcentages prévus à cet article doit être égal à 100 %.

l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et perçus par les bénéficiaires au cours de l'exercice considéré. Pour certaines périodes d'absence, le salaire à prendre en compte est celui qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent. Il s'agit des périodes de :

- congés de maternité et d'adoption ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail ;
- congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- suspensions consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- placement en activité partielle ;
- mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

En cas de choix pour l'option 1 à l'article 3, pour les personnes mentionnées à l'article L. 3312-3 du code du travail, est pris en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Modalité 3 : % du montant global de l'intéressement est réparti proportionnellement à la durée de présence effective des bénéficiaires au cours de l'exercice considéré. Sont considérées comme des périodes de présence effective, les périodes :

- de congés de maternité et d'adoption ;
- de congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail ;
- de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- de placement en activité partielle ;
- de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- assimilées par le code du travail à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Article 8 | Versement de l'intéressement

En cas de choix pour l'option 1 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il n'existe pas de plan d'épargne dans l'entreprise), les primes d'intéressement seront versées aux bénéficiaires directement et en totalité.

En cas de choix pour l'option 2 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il existe un plan d'épargne dans l'entreprise), le bénéficiaire pourra opter :

- pour un versement immédiat de tout ou partie de sa prime d'intéressement ;
- pour une affectation de tout ou partie de sa prime d'intéressement sur le plan d'épargne, conformément au règlement du plan.

À défaut d'option du salarié dans le délai prévu à l'article 9, la prime d'intéressement sera affectée sur le plan d'épargne, sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan.

Les sommes affectées au plan d'épargne ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement du plan.

Dans tous les cas : les primes d'intéressement doivent être versées ou affectées au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est dû. Passé ce délai, le versement est complété par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées^[1].

[1] <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2018/07/27/taux-moyen-de-rendement-des-obligations-des-societes-privées-tmo>.

Article 9 | Information des bénéficiaires sur les sommes attribuées et les modalités de leur perception

Préalablement à chaque distribution de l'intéressement, chacun des bénéficiaires est individuellement informé par courrier recommandé avec avis de réception ou remis en main propre ou, avec son accord, par courrier électronique :

- des sommes qui sont attribuées au titre de l'intéressement ;

Et, en cas de choix pour l'option 2 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il existe un plan d'épargne dans l'entreprise) :

- du montant dont il peut demander le versement ;
- du délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- de l'affectation de ces sommes au plan d'épargne en cas d'absence de demande de sa part, et du fait qu'elles ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement du plan.

Le cas échéant, le bénéficiaire formule sa demande dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. Le bénéficiaire est présumé avoir été informé après un délai de 7 jours calendaires suivant l'envoi de cette information.

La réponse du bénéficiaire est adressée :

Option 1 : ☐ Par courrier recommandé avec avis de réception ou remis en main propre.

Option 2 : ☐ Par courrier électronique à l'adresse.....

Article 10 | Autres modalités d'information des salariés

Les salariés seront informés des modalités générales de l'accord d'intéressement par une note d'information reproduisant les options choisies dans le cadre du présent accord d'adhésion. Cette note mentionne notamment les dispositions prévues à l'article D. 3313-11 du code du travail. Elle est remise au salarié bénéficiaire.

L'entreprise remettra au salarié, lors de la conclusion du contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Ce livret devra également être porté à la connaissance des représentants du personnel (s'ils existent), le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques, sociales et environnementales.

À chaque versement de l'intéressement, chaque bénéficiaire recevra une fiche distincte du bulletin de paie qui comporte, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement et qui précise :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS ;

Et, en cas de choix pour l'option 2 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il existe un plan d'épargne dans l'entreprise) :

- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne, le délai à partir duquel les droits sont négociables ou exigibles et les cas de déblocage anticipé ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne.

La remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données, sauf opposition du salarié concerné.

Un état récapitulatif qui s'insère dans le livret d'épargne salariale est remis à chaque bénéficiaire quittant l'entreprise. Cet état récapitulatif présente l'ensemble des sommes et valeurs

mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité, ainsi que l'ensemble des mentions prévues à l'article R. 3341-6 du code du travail.

Il sera demandé à tout salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quittant l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il pourrait être éventuellement titulaire d'informer l'entreprise de :

- l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits ;
- tout éventuel changement d'adresse ultérieur.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui :

- en cas de choix pour l'option 1 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il n'existe pas de plan d'épargne dans l'entreprise), les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement visée à l'article 8. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme du délai de prescription fixé conformément aux dispositions de l'article D. 3313-11 du code du travail ;
- en cas de choix pour l'option 2 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il existe un plan d'épargne dans l'entreprise), les sommes auxquelles il peut prétendre sont affectées par défaut au plan dans les conditions visées à l'article 8 du présent accord. Ces sommes pourront être réclamées par l'intéressé jusqu'au terme de la prescription fixée par la législation en vigueur.

Article 11 | Suivi de l'application de l'accord

Le comité Social et Économique s'il existe (ou une commission spécialisée créée par lui si elle existe) ou, à défaut, une « commission intéressement » composée de deux représentants des salariés, volontaires ou, à défaut, désignés par l'employeur, sera informé chaque année des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Il se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui lui semblerait nécessaire.

Article 12 | Différends

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants seront portés à la connaissance du comité social et économique (ou de la commission spécialisée créée par lui si elle existe), s'il existe, ou, à défaut, de la « commission intéressement » visée à l'article 11. La direction et le comité ou la commission se rencontreront dans le délai d'un mois en vue de leur résolution. À défaut d'accord dans le même délai d'un mois, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

Article 13 | Modalités de conclusion, formalités de dépôt, révision et dénonciation

Le présent accord d'adhésion doit, après sélection par les parties des choix qu'ils retiennent parmi les options qui leur sont laissées par le présent accord-type, être conclu avant le 1^{er} jour de la 2^e moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet (soit avant le 1^{er} jour du 7^e mois de la 1^{re} période annuelle).

Après sa conclusion, il sera déposé, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévues aux articles D. 2231-6, D. 2231-7 et, le cas échéant, D. 3345-1 à D. 3345-3 du code du travail, avant l'expiration d'un délai de 15 jours à compter de la date limite ci-dessus, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. En cas de choix pour l'option 1 parmi les modes de conclusion proposés en page 1 (c'est-à-dire d'adoption sous la forme d'un accord d'entreprise de droit commun), un exemplaire est remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Une copie du présent accord d'adhésion sera transmise à la CPPNI de branche, soit à l'adresse postale : FFQ – CPPNI, La Cité des Entreprises, 60, avenue Jean-Mermoz, 69373 Lyon Cedex 08, soit à l'adresse électronique : secretariat@ffq-france.org.

Il ne peut être modifié ou dénoncé que par l'ensemble des signataires, dans la même forme que sa conclusion. Toutefois, lorsque la modification ou la dénonciation dans la même forme que sa conclusion est rendue impossible par la disparition d'un ou plusieurs signataires d'origine, l'accord peut être dénoncé ou peut faire l'objet d'un avenant selon l'une des modalités prévues au I de l'article L. 3312-5 du code du travail.

Tout avenant modifiant l'adhésion en vigueur au dispositif d'intéressement de branche devra être déposé selon les mêmes formalités et délais que l'accord initial d'adhésion.

Pour être applicable à l'exercice en cours, la dénonciation doit être déposée avant l'expiration d'un délai de 15 jours à compter du 1^{er} jour de la 2^e moitié de l'exercice en cours.

Fait à.....

Le.....

Suivent les signatures :

Annexe 2 Document unilatéral-type d'adhésion de l'employeur à l'accord d'intéressement de branche (entreprise de moins de 50 salariés)

L'entreprise..... représentée par....., en qualité de.....,
Décide, en application de l'article 3 de l'accord de branche du 9 novembre 2023, d'adhérer à l'accord d'intéressement proposé par la branche, dans les conditions prévues par le présent document.

Préambule

Le présent accord d'intéressement a pour but d'associer collectivement les salariés aux résultats de l'entreprise.

Il précise :

- la période pour laquelle il est adopté ;
- les bénéficiaires de l'intéressement ;
- les modalités de calcul de l'enveloppe d'intéressement ;
- les critères de répartition de cette enveloppe entre les bénéficiaires ;
- les conditions de versement ;
- les modalités d'information des bénéficiaires ;
- les modalités de suivi de l'exécution de l'accord d'intéressement ;
- les procédures de règlement des différends liés à l'application de la décision unilatérale d'adhésion ou sa révision.

Les modalités de calcul choisies à l'article 5 ont été retenues en raison :

.....
.....
.....
.....^[1]

Les modalités de répartition choisies à l'article 7 ont été retenues en raison :

.....
.....
.....
.....^[2]

De par sa nature aléatoire, l'intéressement est variable dans son montant mais aussi dans son principe.

Ainsi, si les conditions requises par le présent accord d'intéressement ne sont pas satisfaites, l'intéressement peut être nul.

[1] Préciser les raisons ayant conduit à choisir l'option retenue à l'article 5.

[2] Préciser les raisons ayant conduit à choisir l'option retenue à l'article 7.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord d'intéressement s'applique au sein de l'entreprise.....^[1]

L'employeur atteste que l'entreprise satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel.

Article 2 | Période d'application

Option 1 : ☐ L'entreprise adhère au présent accord d'intéressement pour une durée de 1 an correspondant à 1 exercice comptable de l'entreprise, soit du..... au.....

Option 2 : ☐ L'entreprise adhère au présent accord d'intéressement pour une durée de 2 ans correspondant à 2 exercices comptables de l'entreprise, soit du..... au.....

Option 3 : ☐ L'entreprise adhère au présent accord d'intéressement pour une durée de 3 ans correspondant à 3 exercices comptables de l'entreprise, soit du..... au.....

Option 4 : ☐ L'entreprise adhère au présent accord d'intéressement pour une durée de 4 ans correspondant à 4 exercices comptables de l'entreprise, soit du..... au.....

Option 5 : ☐ L'entreprise adhère au présent accord d'intéressement pour une durée de 5 ans correspondant à 5 exercices comptables de l'entreprise, soit du..... au.....

L'adhésion au présent accord d'intéressement n'est pas susceptible de tacite reconduction.

À sa date d'expiration, une nouvelle adhésion est possible, par la conclusion d'un nouvel accord d'entreprise d'adhésion ou, si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 50 salariés, au moyen d'un document unilatéral d'adhésion de l'employeur, dans le respect des délais et formalités applicables.

Article 3 | Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de l'intéressement tous les salariés de l'entreprise disposant d'une ancienneté minimale de.....^[2], quelle que soit la forme de leur contrat de travail.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, ou du mandat social, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites. Elle s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Option 1 : ☐ Le bénéfice de l'intéressement est également ouvert, aux mêmes conditions, aux personnes visées à l'article L. 3312-3 du code du travail^[3].

[1] Indiquer la dénomination sociale de l'entreprise.

[2] Préciser. Maximum 3 mois.

[3] Option uniquement ouverte dans les entreprises employant au moins 1 salarié et moins de 250 salariés. Sont visés :

- les chefs d'entreprises ;
- les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les personnes morales ;
- le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

NB : un accord d'intéressement ne peut être conclu dans une entreprise dont l'effectif est limité à 1 salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

Option 2 : ☐ Le bénéfice de l'intéressement n'est pas ouvert aux personnes visées à l'article L. 3312-3 du code du travail.

Article 4 | Régime de l'intéressement

Les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord d'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles, dans les conditions prévues à l'article L. 3312-4 du code du travail.

Les sommes réparties au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations de sécurité sociale^[1].

En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Elles sont assujetties au forfait social, sauf pour les entreprises qui emploient moins de 250 salariés.

Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu (IR), hormis en cas d'affectation à un plan d'épargne s'il en existe un dans l'entreprise. Dans ce dernier cas, elles sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Option 1 : ☐ Il n'existe pas de plan d'épargne dans l'entreprise.

Option 2 : ☐ Il existe un plan d'épargne dans l'entreprise :^[2].

En tout état de cause, les régimes fiscal et social des sommes issues de l'intéressement seront ceux applicables au jour de leur versement.

Article 5 | Formule de calcul de l'enveloppe globale d'intéressement

L'enveloppe d'intéressement à répartir entre les bénéficiaires est calculée selon la formule suivante :

Option 1 : ☐ Seuil de déclenchement : l'intéressement au titre d'un exercice n'est calculé que si REX de l'exercice est positif et en augmentation d'au moins 3 % par rapport à REX de l'exercice précédent.

Calcul de l'enveloppe :

Augmentation du REX par rapport à l'exercice précédent	Enveloppe
< 3 %	I = 0
≥ 3 % et < 5 %	I = 2,5 %
≥ 5 % et < 6 %	I = 4,5 % REX
≥ 6 et < 7 %	I = 5 % REX
≥ 7 et < 8 %	I = 5,5 % REX
≥ 8 et < 9 %	I = 6 % REX
≥ 9 et < 9,5 %	I = 6,5 % REX

[1] Les exonérations prévues aux articles L. 3312-4 et L. 3315-1 à L. 3315-3 du code du travail sont réputées acquises dès le dépôt et pour la durée d'application du document unilatéral d'adhésion à l'accord de branche agréé, dès lors que cette adhésion a été conclue ou signée dans les délais rappelés à l'article 13.

[2] Préciser la nature du plan d'épargne.

Augmentation du REX par rapport à l'exercice précédent	Enveloppe
$\geq 9,5$ et < 10 %	$I = 7$ % REX
≥ 10 %	$I = 8$ % REX

Option 2 : ☐ Seuil de déclenchement : l'intéressement au titre d'un exercice n'est calculé que si $RCAI - DP$ de l'exercice est positif et en augmentation d'au moins 5 % par rapport à $RCAI - DP$ de l'exercice précédent.

Calcul de l'enveloppe :

Augmentation du $RCAI - DP$ par rapport à l'exercice précédent	Enveloppe
< 5 %	$I = 0$
≥ 5 %	$I = 5$ % $\times (RCAI - DP)$

Option 3 : ☐ Seuil de déclenchement : l'intéressement au titre d'un exercice n'est calculé que si RN est positif et ≥ 2 % $\times CA$.

Calcul de l'enveloppe :

RN	Enveloppe
< 2 % $\times CA$	$I = 0$
≥ 2 % $\times CA$	$I = 10$ % $\times (RN - 2$ % $\times CA)$

Option 4 : ☐ Seuil de déclenchement : l'intéressement au titre d'un exercice n'est calculé que si REX est positif et ≥ 3 % $\times CA$.

Calcul de l'enveloppe :

REX	Enveloppe
< 3 % $\times CA$	$I = 0$
≥ 3 % $\times CA$	$I = 15$ % $\times (REX - 3$ % $\times CA)$

Pour le calcul de la formule choisie ci-dessus :

I représente l'enveloppe globale d'intéressement ;

CA représente le chiffre d'affaires net de l'exercice (ligne FL de la liasse fiscale) ;

REX représente le résultat d'exploitation de l'exercice (ligne GG de la liasse fiscale) ;

$RCAI$ représente le résultat courant avant impôts de l'exercice (ligne GW de la liasse fiscale) ;

DP représente les dividendes perçus (intégrés à la ligne GJ de la liasse fiscale : obtenir le détail) ;

$RCAI - DP$ représente le $RCAI$ visé ci-dessus diminué le cas échéant du montant des DP visés ci-dessus ;

RN représente le résultat net de l'exercice (ligne HN de la liasse fiscale).

Il est entendu que les données comptables issues de la liasse fiscale visées ci-dessus s'entendent après imputation de l'intéressement. Ainsi, l'entreprise devra en tenir compte dans la détermination de l'enveloppe globale d'intéressement.

L'enveloppe globale déterminée selon les modalités ainsi prévues est plafonnée conformément aux dispositions de l'article 6 et répartie entre les bénéficiaires conformément aux dispositions de l'article 7.

Article 6 | Plafonnement collectif et individuel de l'intéressement

Le montant global de l'intéressement, tel qu'il résulte de la formule visée à l'article 5, est plafonné à hauteur de 20 % du total des salaires bruts (incluant, en cas de choix pour l'option 1 à l'article 3, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente) versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise au cours de l'exercice au titre duquel l'intéressement est accordé.

Par conséquent, si l'application de la formule d'intéressement aboutit à ce que le montant global de l'enveloppe soit supérieur au plafond de 20 %, ce montant sera automatiquement ramené au niveau de ce plafond.

Le montant des primes d'intéressement distribuées à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du montant du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les salariés n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence dans les effectifs.

Article 7 | Répartition de l'intéressement

Le montant global de l'intéressement est réparti entre les bénéficiaires :

- soit à 100 % selon l'une des trois modalités suivantes^[1] ;
- soit en combinant deux des trois modalités suivantes^[2] ;
- soit en combinant les trois modalités suivantes^[3].

Modalité 1 : % du montant global de l'intéressement est réparti de manière uniforme entre les bénéficiaires.

Modalité 2 : % du montant global de l'intéressement est réparti proportionnellement aux salaires bruts perçus par les bénéficiaires. Les salaires bruts perçus s'entendent de la totalité des salaires (salaire de base et l'ensemble des compléments, accessoires ou majorations du salaire) soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et perçus par les bénéficiaires au cours de l'exercice considéré. Pour certaines périodes d'absence, le salaire à prendre en compte est celui qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent. Il s'agit des périodes de :

- congés de maternité et d'adoption ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail ;
- congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- suspensions consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- placement en activité partielle ;
- mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

[1] Affecter 100 % à l'une des modalités proposées et 0 % aux deux autres. Le total des trois pourcentages prévus à cet article doit être égal à 100 %.

[2] Indiquer en regard de deux des trois modalités proposées le pourcentage de l'enveloppe globale d'intéressement qui sera répartie selon cette modalité. Affecter 0 % à la troisième. Le total des trois pourcentages prévus à cet article doit être égal à 100 %.

[3] Indiquer en regard de chacune des trois modalités proposées le pourcentage de l'enveloppe globale d'intéressement qui sera répartie selon chaque modalité. Le total des trois pourcentages prévus à cet article doit être égal à 100 %.

En cas de choix pour l'option 1 à l'article 3, pour les personnes mentionnées à l'article L. 3312-3 du code du travail, est pris en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Modalité 3 : % du montant global de l'intéressement est réparti proportionnellement à la durée de présence effective des bénéficiaires au cours de l'exercice considéré. Sont considérées comme des périodes de présence effective, les périodes :

- de congés de maternité et d'adoption ;
- de congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail ;
- de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- de placement en activité partielle ;
- de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- assimilées par le code du travail à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Article 8 | Versement de l'intéressement

En cas de choix pour l'option 1 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il n'existe pas de plan d'épargne dans l'entreprise), les primes d'intéressement seront versées aux bénéficiaires directement et en totalité.

En cas de choix pour l'option 2 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il existe un plan d'épargne dans l'entreprise), le bénéficiaire pourra opter :

- pour un versement immédiat de tout ou partie de sa prime d'intéressement ;
- pour une affectation de tout ou partie de sa prime d'intéressement sur le plan d'épargne, conformément au règlement du plan.

À défaut d'option du salarié dans le délai prévu à l'article 9, la prime d'intéressement sera affectée sur le plan d'épargne, sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan.

Les sommes affectées au plan d'épargne ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement du plan.

Dans tous les cas : les primes d'intéressement doivent être versées ou affectées au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est dû. Passé ce délai, le versement est complété par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées^[1].

Article 9 | Information des bénéficiaires sur les sommes attribuées et les modalités de leur perception

Préalablement à chaque distribution de l'intéressement, chacun des bénéficiaires est individuellement informé par courrier recommandé avec avis de réception ou remis en main propre ou, avec son accord, par courrier électronique :

- des sommes qui sont attribuées au titre de l'intéressement.

Et, en cas de choix pour l'option 2 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il existe un plan d'épargne dans l'entreprise) :

- du montant dont il peut demander le versement ;
- du délai dans lequel il peut formuler sa demande ;

[1] <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2018/07/27/taux-moyen-de-rendement-des-obligations-des-societes-privées-tmo>.

- de l'affectation de ces sommes au plan d'épargne en cas d'absence de demande de sa part, et du fait qu'elles ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement du plan.

Le cas échéant, le bénéficiaire formule sa demande dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. Le bénéficiaire est présumé avoir été informé après un délai de 7 jours calendaires suivant l'envoi de cette information.

La réponse du bénéficiaire est adressée :

Option 1 : ☐ Par courrier recommandé avec avis de réception ou remis en main propre.

Option 2 : ☐ Par courrier électronique à l'adresse.....

Article 10 | Autres modalités d'information des salariés

Les salariés seront informés des modalités générales de l'accord d'intéressement par une note d'information reproduisant les options choisies dans le cadre du présent document unilatéral d'adhésion. Cette note mentionne notamment les dispositions prévues à l'article D. 3313-11 du code du travail. Elle est remise au salarié bénéficiaire.

L'entreprise remettra au salarié, lors de la conclusion du contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Ce livret devra également être porté à la connaissance des représentants du personnel (s'ils existent), le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques, sociales et environnementales.

À chaque versement de l'intéressement, chaque bénéficiaire recevra une fiche distincte du bulletin de paie qui comporte, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement et qui précise :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS ;

Et, en cas de choix pour l'option 2 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il existe un plan d'épargne dans l'entreprise) :

- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne, le délai à partir duquel les droits sont négociables ou exigibles et les cas de déblocage anticipé ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne.

La remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données, sauf opposition du salarié concerné.

Un état récapitulatif qui s'insère dans le livret d'épargne salariale est remis à chaque bénéficiaire quittant l'entreprise. Cet état récapitulatif présente l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité, ainsi que l'ensemble des mentions prévues à l'article R. 3341-6 du code du travail.

Il sera demandé à tout salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quittant l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il pourrait être éventuellement titulaire d'informer l'entreprise de :

- l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits ;
- tout éventuel changement d'adresse ultérieur.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui :

- en cas de choix pour l'option 1 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il n'existe pas de plan d'épargne dans l'entreprise), les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de

l'intéressement visée à l'article 8. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme du délai de prescription fixé conformément aux dispositions de l'article D. 3313-11 du code du travail ;

- en cas de choix pour l'option 2 à l'article 4 (c'est-à-dire s'il existe un plan d'épargne dans l'entreprise), les sommes auxquelles il peut prétendre sont affectées par défaut au plan dans les conditions visées à l'article 8 du présent accord. Ces sommes pourront être réclamées par l'intéressé jusqu'au terme de la prescription fixée par la législation en vigueur.

Article 11 | Suivi de l'application de l'accord d'intéressement

Le comité social et économique s'il existe ou, à défaut, une « commission intéressement » composée de deux représentants des salariés, volontaires ou, à défaut, désignés par l'employeur, sera informé chaque année des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Il se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui lui semblerait nécessaire.

Article 12 | Différends

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord d'intéressement ou de ses avenants seront portés à la connaissance du comité social et économique, s'il existe, ou, à défaut, de la « commission intéressement » visée à l'article 11. La direction et le comité ou la commission se rencontreront dans le délai d'un mois en vue de leur résolution. À défaut d'accord dans le même délai d'un mois, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

Article 13 | Modalités d'adoption, formalités de dépôt, révision et dénonciation

Option 1 : ☐^[1] L'adoption du présent document unilatéral d'adhésion a été précédée de l'information du comité social et économique en date du....., ainsi que des salariés en date du.....

Option 2 : ☐^[2] L'adoption du présent document unilatéral d'adhésion a été précédée de l'information des salariés en date du.....

Le présent document unilatéral d'adhésion doit, après sélection par l'employeur des choix qu'il retient parmi les options qui lui sont laissées par le présent document-type, être signé avant le 1^{er} jour de la 2^e moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet (soit avant le 1^{er} jour du 7^e mois de la 1^{re} période annuelle).

Après sa signature, il sera déposé, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail, avant l'expiration d'un délai de 15 jours à compter de la date limite ci-dessus, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Une copie du présent document unilatéral d'adhésion sera transmise à la CPPNI de branche, soit à l'adresse postale : FFQ – CPPNI, La Cité des Entreprises, 60, avenue Jean-Mermoz, 69373 Lyon Cedex 08, soit à l'adresse électronique : secretariat@ffq-france.org.

Tout document unilatéral modifiant l'adhésion en vigueur au dispositif d'intéressement de branche doit être adopté et déposé selon les mêmes formalités et délais que le document unilatéral initial d'adhésion.

[1] S'il existe un comité social et économique dans l'entreprise.

[2] S'il n'existe pas de comité social et économique dans l'entreprise.

Pour être applicable à l'exercice en cours, la dénonciation du présent document unilatéral d'adhésion devra être déposée avant l'expiration d'un délai de 15 jours à compter du 1^{er} jour de la 2^e moitié de l'exercice en cours.

Fait à.....

Le.....

Suit la signature du chef d'entreprise ou de son représentant :

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230490-001223

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
